DOCUMENT RESUME

ED 369 498 PS 021 995

TITLE	Garde a l'enfance: Etude sur la remuneration et les conditions de travail dans le domaine de la garde a l'enfance au Canada. Rapport final (Caring for a Living: A Study on Wages and Working Conditions in Canadian Child Care. Final Report).
INSTITUTION	Canadian Child Care Federation, Ottawa (Ontario).; Canadian Day Care Advocacy Association, Ottawa (Ontario).
PUB DATE	[92]
NOTE	208p.; For English version, see PS 021 398.
AVAILABLE FROM	Canadian Child Care Federation, 120 Holland, Suite 306, Ottawa, Ontario, Canada K1Y 0X6 ($20 Canadian, plus shipping and 7% GST, Canadian funds).
PUB TYPE	Reports - Research/Technical (143) -- Statistical Data (110)
LANGUAGE	French
EDRS PRICE	MF01 Plus Postage. PC Not Available from EDRS.
DESCRIPTORS	*Administrator Attitudes; *Child Caregivers; *Day Care Centers; Early Childhood Education; Educational Background; Employment Practices; Foreign Countries; Job Satisfaction; National Surveys; Occupational Mobility; Preschool Children; Questionnaires; Student Characteristics; Tables (Data); Teacher Characteristics; *Wages; *Work Environment
IDENTIFIERS	*Canada

ABSTRACT

Between November 1990 and August 1992, a study examined wages and working conditions of child care staff in both licensed group centers and family day care homes in Canada. Three instruments were developed for the study, a short telephone interview for center directors, a follow-up director's questionnaire, and a staff questionnaire. The study gathered data on staff demographic characteristics, wages, educational background, child care experience, benefits and working conditions, occupational mobility, professional orientation, recommendations for the child care field, job satisfaction, turnover rates, and reasons for leaving the field; and data on staff replacement, center demographics, and issues of hourly wages. Simple random sampling was used to select most provincial samples, and responses were received from 52% of the 969 centers sampled. Study findings included the following: (1) child care staff entered the field because of their care and concern for children; (2) child care is a predominantly female occupation, and the wages paid average $9.60 per hour; (3) almost 70% of staff working in early childhood education have a postsecondary certificate, diploma, or degree; and (4) governance of the center, whether municipal, non-profit, or commercial, influences wages, working conditions, and satisfaction. A summary of responses by province is included. (AC)

84%

Garde à l'enfance

ED 369 498

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

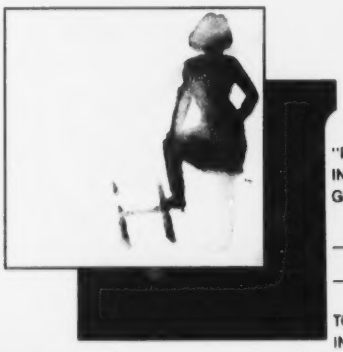
X This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

$

Étude sur la rémunération et les conditions de travail dans le domaine de la garde à l'enfance au Canada



20%

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL IN OTHER THAN PAPER COPY HAS BEEN GRANTED BY

Anne Maxwell

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)"

PS 020005

38%

Projet conjoint de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

Caring for a Living

Garde à l'enfance

Rapport final

Étude sur la rémunération et les conditions de travail
dans le domaine de la garde à l'enfance au Canada

Projet conjoint de la Fédération canadienne
des services de garde à l'enfance et de
l'Association canadienne pour la
promotion des services de
garde à l'enfance

Étude réalisée par:
Karyo Communications
Traduit par: Michelle Marsan

«Je ne rêve plus en couleur.»

intervenante en garderie, Québec

Préface

L'étude *Garde à l'enfance* a été réalisée par la firme Karyo Communications Inc., société spécialisée dans la recherche en matière de politique sociale et de communications organisationnelles. L'équipe de recherche, dirigée par Mme Patti Schom-Moffatt, comprenait aussi ses collaborateurs, messieurs Barry Forer et Tom Walker.

Cette étude, un projet conjoint de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance a été financé par la Caisse d'aide aux projets en matière de garde à l'enfance et par Santé Bien-être Canada.

Ces deux organismes commanditaires ont mis sur pied un comité directeur chargé de guider l'équipe de recherche. Au cours des deux années requises pour effectuer la recherche et rédiger le présent rapport, les membres du comité directeur se sont réunis à maintes reprises afin de discuter de certaines questions, notamment des objectifs de l'étude et de la conséquence des résultats obtenus. Ce comité directeur, composé de Penny Coates, Sandra Griffin, Jan Turner, Sylvia Fanjoy, Barbara Kilbride, Karen Chandler, et co-présidé par Elaine Ferguson et Fiona Bishop s'est avéré une aide précieuse pour l'équipe de recherche, et a contribué grandement à l'élaboration d'un rapport final d'excellente qualité.

Tel que prévu dans le processus de recherche, une ébauche du rapport sur l'étude Garde à l'enfance a été envoyée aux représentants de chaque province et territoire pour fin de révision. Aussi, nous aimerions souligner leur importante contribution au projet.

Nous désirons également signaler la participation fort appréciée de toutes les intervenantes en garderie (N.D.T.) qui nous ont fait part de leurs commentaires et préoccupations lors du sondage.

Veuillez prendre note que les opinions exprimées dans cette étude reflètent uniquement celles des auteurs.

Patti Schom-Moffatt
Responsable de la recherche

Note de la traductrice

En raison de l'importante prédominance féminine retrouvée dans le milieu de la garde à l'enfance, il a été convenu que ce rapport serait rédigé au féminin. Veuillez toutefois prendre note que le féminin inclue le masculin.

Table des matières

Préface	iii
Table des matières	v
Sommaire	xv
Points saillants du sommaire	xxii
Méthodologie	1
A. Contexte	3
B. Buts et objectifs du projet	4
C. Notre compréhension de la situation	5
D. Méthodologie	6
E. Taux de réponse	15
F. Représentativité	16
Résultats du sondage auprès des employées	19
1. Caractéristiques démographiques	21
2. Rémunération	25
2.1 Salaires moyens	26
2.1.1 Poste et rémunération	26
2.1.2 Type de garderie et rémunération	27
2.1.3 Statut syndical et rémunération	28
2.1.4 Taille de la garderie et rémunération	29
2.1.5 Lieu de la garderie et rémunération	30
2.2 Comparaisons salariales avec d'autres professions hors du domaine de la Garde à l'enfance	30
2.2.1 Comparaisons salariales avec d'autres professions	30
2.2.2 Comparaisons salariales selon le groupe d'âge	32
2.3 Méthodes déterminant les augmentations salariales	32
3. Formation	37
3.1 Compétences – générales ou reliées à l'éducation en petite enfance	38
3.2 Rapport entre instruction et rémunération	41
3.3 Formation complémentaire en éducation de la petite enfance	41
3.4 Inscription à un programme d'études	43
3.5 Nécessité de l'inscription à un programme d'études	43
3.6 Participation à des activités favorisant le développement professionnel	43
4. Expérience en services de garde à l'enfance	49
4.1 Fréquence de travail	49
4.2 Expérience du personnel dans le domaine	49
4.2.1 Expérience du personnel dans le domaine, selon le poste	50
4.2.2 Expérience du personnel dans le domaine, selon le type de garderie	50
4.3 Ancienneté au sein de la garderie	50
4.4 Ancienneté au poste, au sein de la même garderie	51

Table des matières *suite*

4.5 Possibilité d'avancement au sein de la garderie 52
4.6 Heures de travail 52
4.6.1 Heures de travail rémunérées et non rémunérées 53
4.6.2 Proportion d'employées faisant du temps supplémentaire non rémunéré 54
4.7 Second emploi rémunéré 54
4.7.1 Nombre moyen d'heures de travail du second emploi rémunéré 55
4.7.2 Nature du second emploi rémunéré 55

5. Avantages sociaux et conditions de travail 63

6. Mobilité 67
6.1 Choix de carrière 67
6.2 Possibilités d'avancement 67
6.3 Ancienneté dans le domaine 69
6.4 Choix d'emplois 70
6.5 Intention de demeurer à l'emploi de la même garderie 71

7. Implication professionnelle 77

8. Recommandations dans le domaine de la garde à l'enfance 79

9. Satisfaction 81
9.1 Emploi détenu comparé à l'emploi idéal 83
9.2 Sentiments nourris à l'égard du domaine de la garde à l'enfance 84
9.3 Satisfactions et frustrations reliées au poste détenu 86
9.4 Influence sur les prises de décision 88
9.5 Respect 89

10. Suivi téléphonique permettant d'établir le taux de renouvellement de personnel 95

Résultats du sondage auprès des directrices de garderie 97

11. Taux de renouvellement de personnel 99
11.1 Éducatrices adjointes 99
11.2 Éducatrices 100
11.3 Éducatrices-directrices 100
11.4 Directrices administratives 100
11.5 Comparaison des taux de renouvellement de personnel hors du domaine 101

12. Causes de départ 107

13. Remplacement du personnel 109

14. Aspects démographiques des garderies 113
14.1 Frais de garde 113
14.2 Loyer et paiements hypothécaires 113
14.3 Taille de l'effectif dans les garderies 114

Table des matières *suite*

14.4 Nombre d'enfants accueillis à la garderie 114
14.5 Taux d'occupation 116
14.6 Difficulté à combler les places disponibles 117
14.7 Revenus de la garderie 117
14.8 Budget consacré aux salaires 119
14.9 Taux de rémunération à l'embauche 120
14.10 Rémunération maximum et minimum des employées travaillant à temps complet, par garderie 121
14.11 Conseil d'administration 123
14.12 Responsables de l'embauche 123
14.13 Responsables des congédiements 123
15. Préoccupations des directrices de garderie 137
15.1 Administration de subventions additionnelles 137
16. Prédicteurs de la rémunération horaire 141
16.1 Résultats nationaux de l'analyse de régression 142
Sommaire des résultats provinciaux 145
Colombie-Britannique 147
Alberta 151
Saskatchewan 155
Manitoba 159
Ontario 163
Québec 167
Nouveau-Brunswick 171
Nouvelle-Écosse 173
Île-du-Prince Édouard 177
Terre-Neuve 181
Yukon 185
Territoires du Nord-Ouest 187
Conclusion 191
Références 193
Appendices 197
A. Programmes provinciaux visant l'ajustement salarial 199
B. Réponses spécifiques ayant servi de base pour le codage des impressions se rapportant aux sentiments nourris à l'égard du domaine de la garde à l'enfance, et à la satisfaction face à la garderie 203

Tableaux

1. Nombre de garderies dans la base de sondage, pour chaque province/territoire 6
2. Nombre de garderies sélectionnées pour l'échantillon, pour chaque province/territoire 9
3. Taux de réponse des directrices, pour chaque province/territoire 15
4. Taux de réponse des intervenantes en garderie, pour chaque province/territoire 15
5. Représentativité de l'échantillon des garderies participantes 17
6. Méthodes établissant les hausses salariales (en moyenne et par type de garderie) 30
7. Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), selon le poste 39
8. Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), selon le type de garderie 39
9. Niveau d'instruction le plus élevé (dans tout programme d'études), selon le milieu (rural vs. urbain) 39
10. Participation à des activités visant le développement professionnel au cours des 12 derniers mois, selon le poste 45
11. Participation à des activités visant le développement professionnel au cours des 12 derniers mois, selon le type de garderie 45
12. Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, selon le type de garderie 64
13. Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, selon le poste 65
14. Recommandations pour le domaine de la garde à l'enfance, classées selon la cote moyenne 79
15. Aspects positifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance 84
16. Aspects négatifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance 85
17. Aspects incitant le personnel à demeurer dans le domaine 85
18. Aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu 86
19. Aspects les plus frustrants de l'emploi détenu 86
20. Taux de renouvellement de personnel, selon le type de garderie et le poste 100
21. Période requise afin de pourvoir les postes vacants, selon le type de garderie 109
22. Compétences du personnel de remplacement par rapport au personnel sortant, selon le type de garderie 109
23. Nombre moyen d'employées occupant chaque catégorie de postes, selon le type de garderie 113
24. Difficulté à pourvoir les places disponibles en garderie, selon le type de garderie 117
25. Sources de revenu des garderies, selon le type de garderie 117
26. Structure du conseil d'administration, selon le type de garderie 120
27. Responsable(s) de l'embauche, selon le type de garderie 120
28. Responsable(s) des congédiements, selon le type de garderie 121
29. Importance de certaines préoccupations, selon le type de garderie 137

Figures

1. Groupes d'âge du personnel de garde en garderie à l'échelle nationale 21
2. Rémunération horaire selon le poste 26
3. Rémunération horaire selon le type de garderie 27
4. Rémunération horaire du personnel selon le statut syndical 28
5. Rémunération annuelle du personnel à temps complet: personnel de garde vs. main-d'oeuvre générale 30
6. Niveau d'instruction complété (tout programme d'études) 38
7. Rémunération horaire selon le niveau d'instruction 40
8. Participation à des activités visant le développement professionnel au cours des 12 derniers mois 42
9. Expérience de travail en services de garde: au poste détenu, à la garderie actuelle, et dans le domaine 51
10. Pourcentage du personnel de garderie à temps complet ayant un deuxième emploi relié à la garde à l'enfance, selon le poste 53
11. Désir de progresser dans le domaine, selon le poste 67
12. Intention de travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans 68
13. Intention de quitter la garderie d'ici un an 70
14. Résultat moyen relié à l'implication professionnelle, selon le poste et le type de garderie 77
15. Résultats moyens reliés à l'engagement et à la satisfaction 81
16. Niveaux moyens de satisfaction, selon le type de garderie 82
17. Niveaux moyens de satisfaction, selon le poste 82
18. Satisfaction de l'emploi détenu en rapport avec l'emploi idéal 83
19. Pouvoir d'influence réel et souhaitable sur les prises de décision 87
20. Nombre moyen d'enfants accueillis par garderie, selon le groupe d'âge 115
21. Difficulté à combler les places disponibles à la garderie 115
22. Rémunération maximum et minimum moyennes du personnel à temps complet, selon le poste 118
23. Rémunération maximum et minimum moyennes des éducatrices à temps complet, selon le type de garderie 119

Tableaux des résultats provinciaux et territoriaux

A1. Groupes d'âge du personnel de garde en garderie, pour chaque province/territoire 23
A2. État matrimonial du personnel de garde en garderie, pour chaque province/territoire 23
A3. Pourcentage du personnel de garde en garderie ayant des enfants à charge (de tout âge), pour chaque province/territoire 24
A4. Nombre d'années passées dans la même ville, selon chaque province/territoire 24
A5. Rémunération horaire selon le poste, pour chaque province/territoire 35
A6. Rémunération horaire selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 35
A7. Rémunération horaire selon le statut syndical, et pourcentage du personnel syndiqué, pour chaque province/territoire 36
A8. Méthodes d'augmentation des salaires, pour chaque province/territoire 36
A9. Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), pour chaque province/territoire 46
A10. Attestations de formation dans un domaine relié à l'éducation en petite enfance, pour chaque province/territoire 46
A11. Inscription actuelle à un programme d'études, pour chaque province/territoire 47
A12. Inscription actuelle à un programme d'études, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 47
A13. Participation aux activités visant le développement professionnel, pour chaque province/territoire 48
A14. Fréquence de travail du personnel, selon la province/territoire 56
A15. Années d'expérience dans le domaine, pour chaque province/territoire 56
A16. Ancienneté à la garderie, pour chaque province/territoire 57
A17. Ancienneté à la garderie selon le poste, pour chaque province/territoire 57
A18. Ancienneté moyenne à la garderie, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 58
A19. Ancienneté au poste détenu, pour chaque province/territoire 58
A20. Promotion des employées à même leur garderie, pour chaque province/territoire 59
A21. Moyennes d'heures de travail d'un horaire régulier, et heures de travail rémunérées, selon la fréquence de travail, pour chaque province/territoire 59
A22. Nombre moyen d'heures travaillées à la garderie mais non rémunérées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire (personnel à temps complet seulement) 60
A23. Nombre moyen d'heures travaillées à l'extérieur de la garderie mais non rémunérées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire (personnel à temps complet seulement) 60
A24. Pourcentage du personnel à temps complet détenant un second emploi, et nombre moyen d'heures travaillées à cet emploi, pour chaque province/territoire 61

Tableaux des résultats provinciaux et territoriaux *suite*

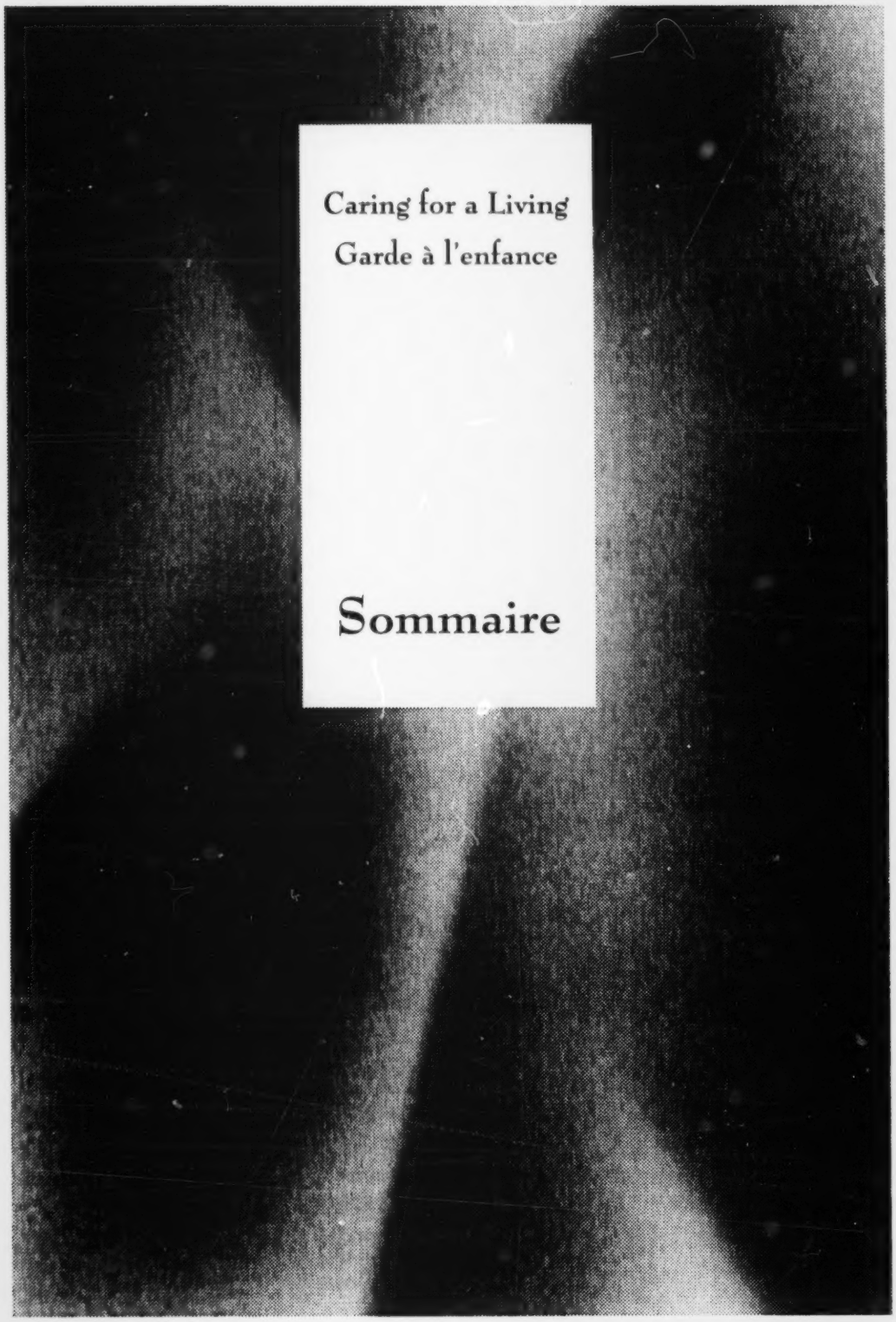
A25. Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, pour chaque province/territoire 66
A26. «Si c'était à refaire, choisiriez-vous encore de faire carrière dans le domaine de la garde à l'enfance?», selon chaque province/territoire 72
A27. Personnel désirant progresser dans le domaine, selon le poste, pour chaque province/territoire 72
A28. Possibilités d'avancement dans le domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire 73
A29. Possibilités d'avancement dans le domaine de la garde à l'enfance ailleurs qu'à la garderie, selon le poste, pour chaque province/territoire 73
A30. Intention de travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans, pour chaque province/territoire 74
A31. Accessibilité à d'autres emplois et types d'emploi, pour chaque province/territoire 74
A32. Accessibilité à d'autres emplois, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 75
A33. Intention d'être encore à l'emploi de la garderie actuelle dans un an, selon chaque province/territoire 75
A34. Résultat moyen relié à l'implication professionnelle, selon le poste, pour chaque province/territoire 78
A35. Résultat moyen relié à l'implication professionnelle, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 78
A36. Niveaux de satisfaction, selon chaque province/territoire 90
A37. Niveaux de satisfaction de l'emploi détenu en rapport avec l'emploi idéal, selon chaque province/territoire 90
A38. Aspects positifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire 91
A39. Aspects négatifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire 91
A40. Aspects du travail incitant le personnel à demeurer dans le domaine de la garde à l'enfance, pour chaque province/territoire 92
A41. Aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu, selon chaque province/territoire 92
A42. Aspects les plus frustrants de l'emploi détenu, pour chaque province/territoire 93
A43. Perception du personnel quant au respect que lui portent divers groupes, pour chaque province/territoire 93
A44. Taux de renouvellement de personnel, selon le poste, pour chaque province/territoire 103
A45a. Taux et causes du renouvellement des éducatrices adjointes, pour chaque province/territoire 103

Tableaux des résultats provinciaux et territoriaux *suite*

A45b. Taux et causes du renouvellement des éducatrices, pour chaque province/territoire 104
A45c. Taux et causes du renouvellement des éducatrices-directrices pour chaque province/territoire 104
A45d. Taux et causes du renouvellement des directrices administratives, pour chaque province/territoire 105
A46a. Période de vacance du dernier poste d'éducatrice adjointe, pour chaque province/territoire 111
A46b. Période de vacance du dernier poste d'éducatrice, selon chaque province/territoire 111
A47a. Niveau de compétences de la dernière éducatrice adjointe embauchée en rapport avec celle remplacée, pour chaque province/territoire 112
A47b. Niveau de compétences de la dernière éducatrice embauchée en rapport avec celle remplacée, pour chaque province/territoire 112
A48. Frais de garde pour enfants accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque groupe d'âge, selon chaque province/territoire 124
A49a. Frais de garde pour poupons accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire 124
A49b. Frais de garde pour tout-petits accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire 125
A49c. Frais de garde pour enfants d'âge préscolaire accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire 125
A49d. Frais de garde pour enfants d'âge scolaire accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire 126
A50. Proportion de garderies payant des frais de loyer ou d'hypothèque, et montants moyens des paiements, pour chaque province/territoire 126
A51. Proportion de garderies ayant leurs frais de loyer ou d'hypothèque subventionnés, et sources de subside les plus fréquentes, pour chaque province/territoire 127
A52. Nombre moyen d'employées occupant chaque catégorie de postes, selon chaque province/territoire 127
A53. Proportion de garderies offrant un service de garde à la demi-journée, et nombre moyen d'enfants accueillis à mi-temps dans ces garderies, selon le groupe d'âge, pour chaque province/territoire 128
A54. Proportion de garderies offrant un service de garde à temps plein, et nombre moyen d'enfants accueillis à temps plein dans ces garderies, selon le groupe d'âge, pour chaque province/territoire 128
A55. Proportion de garderies ayant comblé toutes leurs places autorisées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 129

Tableaux des résultats provinciaux et territoriaux *suite*

A56. Nombre moyen de places non comblées à la garderie, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 129
A57. Difficulté à pourvoir les places disponibles en garderie, pour chaque province/territoire 130
A58. Proportion des diverses sources de revenu des garderies, selon chaque province/territoire 130
A59. Portion du budget allouée à la rémunération du personnel, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 131
A60. Proportion de garderies où les éducatrices à temps complet perçoivent le même salaire à l'embauche, sans égard à l'éducation ni à l'expérience, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 131
A61. Proportion de garderies où les éducatrices à temps partiel perçoivent le même salaire à l'embauche, sans égard à l'éducation ni à l'expérience, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 132
A62. Rémunération horaire maximum du personnel à temps complet, selon le poste, pour chaque province/territoire 132
A63. Rémunération horaire minimum du personnel à temps complet, selon le poste, pour chaque province/territoire 133
A64. Rémunération horaire maximum des éducatrices à temps complet, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 133
A65. Rémunération horaire minimum des éducatrices à temps complet, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire 134
A66. Structure du conseil d'administration, selon chaque province/territoire 134
A67. Responsable de l'embauche à la garderie, pour chaque province/territoire 135
A68. Responsable des congédiements à la garderie, pour chaque province/territoire 135
A69. Importance de certaines préoccupations, pour chaque province/territoire 139
A70. Préférence des directrices quant à l'utilisation de subventions additionnelles, pour chaque province/territoire 139
A71a. Prédicteurs de la rémunération horaire, selon chaque province/territoire (tout programme d'études) 143
A71b. Prédicteurs de la rémunération horaire, selon chaque province/territoire (programme d'études en éducation en petite enfance) 143



Caring for a Living
Garde à l'enfance

Sommaire

Le projet *Garde à l'enfance* constitue une étude nationale destinée à examiner en profondeur les conditions de travail des intervenantes en garderie au Canada. L'étude a été réalisée entre novembre 1990 et août 1992, et la cueillette d'information a été effectuée en 1991, entre les mois d'avril et juin. Le fait que cette étude ait été essentiellement consacrée au personnel de garde en garderie contribue à rehausser l'importance de ce projet, et à distinguer ce dernier des nombreux autres qui s'étaient davantage penchés sur des questions variées se rapportant au développement d'un système de garde à l'enfance au pays.

La création d'un système de garde réputé repose sur un élément essentiel: les individus qui veillent sur nos enfants. Considérant l'énorme responsabilité qu'implique le travail en garderie, les promoteurs de la garde à l'enfance ont depuis longtemps soupçonné que le personnel de garde contribue grandement à subventionner le système tout entier, en se soumettant à de faibles salaires et à peu d'avantages sociaux.

L'étude *Garde à l'enfance* a confirmé ces soupçons et a constaté que ce phénomène de subvention aux dépens des intervenantes en garderie s'est avéré très coûteux pour ces dernières.

Les intervenantes en garderie ont choisi de faire carrière en éducation de la petite enfance parce qu'elles aimaient les enfants et se souciaient de leur bien-être. Cependant, elles vont vraisemblablement déserter le domaine parce que la société n'apprécie pas leur travail à sa juste valeur et parce qu'elles ne se trouvent pas rémunérées de façon adéquate.

La garde à l'enfance est une profession à prédominance féminine et les salaires reflètent cette réalité. La rémunération moyenne dans la profession est de 9,60 $ l'heure. Bien que les intervenantes en garderie soient plus instruites que la majorité des autres travailleurs canadiens, leur traitement se situe près du salaire minimum offert dans le secteur industriel. Près de 7 intervenantes en éducation de la petite enfance sur 10 détiennent un certificat ou un diplôme postsecondaire, ou encore un grade universitaire, tandis que dans l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne, seulement 4 travailleurs sur 10 possèdent un tel niveau de scolarité. Par exemple, un magasinier dont le travail exige moins de compétences, moins d'instruction, moins d'expérience et qui assume certainement moins de responsabilités, gagne un salaire moyen de 58 p. cent supérieur à celui du personnel de garde en garderie.

Les faibles salaires payés aux intervenantes en garderie font que nombre d'entre elles vivent près ou en-dessous du seuil de la pauvreté. En se basent sur les indicateurs du seuil de la pauvreté définis par Statistique Canada et le Conseil canadien de développement social en 1991, le revenu d'une éducatrice en garderie ayant une personne à charge, soit un enfant ou un conjoint, se situe à 3 200 $ en-dessous de ce seuil pour une famille de deux personnes. Le salaire de 3 intervenantes en garderie chefs de famille monoparentale sur 4 se trouve sous le seuil de la pauvreté. Le problème s'aggrave et prend de l'ampleur lorsque l'on se rend compte que ces salaires régressent par rapport à l'inflation. Entre 1984 et 1991, en tenant compte de l'inflation, le salaire moyen dans le milieu de la garde à l'enfance a diminué de 4,5 p. cent en termes réels. Il n'est donc pas surprenant que 15 p. cent du personnel à temps plein détienne un second emploi, ces dernières affirment que c'est principalement «l'argent» qui les y oblige.

«L'augmentation des salaires» et «la promotion du respect à l'égard des intervenantes en garderie» viennent en tête des questions les plus importantes à résoudre afin de rendre le domaine plus satisfaisant et d'encourager le personnel à demeurer dans la profession. Seulement 16 p. cent du personnel de garde en garderie a l'impression que le public les respecte.

Dans la plupart des professions, plus on acquiert de l'ancienneté, plus on prend de l'âge et plus le salaire s'améliore. Par exemple, au sein de la population active, les personnes âgées de 25 à 34 ans gagnent 43 p. cent de plus que celles âgées de 20 à 24 ans. À l'instar des autres professions, les employées de garderie âgées entre 25 et 34 ans gagnent plus que leurs jeunes collègues dont l'âge se situe entre 20 ans et 24 ans.

Dans la main-d'oeuvre générale cependant, les 35-44 ans gagnent 20 p. cent de plus que les 25-34 ans. Malheureusement, cette tendance ne s'applique pas au domaine de la garde à l'enfance puisque le salaire d'une intervenante devient stagnant lorsqu'elle atteint l'âge de 35 ans. Les intervenantes dont l'âge se situe dans la fourchette des 35-44 ans ne gagnent pas plus que leurs collègues de 25-34 ans.

La plupart des intervenantes en garderie veulent progresser dans la carrière mais les deux tiers d'entre elles pensent qu'il n'y a pas de possibilités d'avancement dans leur garderie. Le tiers des intervenantes croient qu'il leur faudrait changer de carrière pour avancer.

Mais bien que les faibles salaires constituent une zone sombre pour le personnel de garderie, on peut dire toutefois que la nature du travail et la possibilité de faire la différence dans la vie des enfants en constituent le bon côté. À la question de savoir quels étaient, à leur avis, les aspects positifs du domaine de la garde à l'enfance, 8 intervenantes sur 10 affirmaient que c'était «la nature du travail» et 55 p. cent d'entre elles disaient «nourrir des sentiments positifs» à l'égard de leur travail. Ces deux aspects constituent aussi les facteurs les plus satisfaisants des tâches qu'accomplissent les intervenantes en garderie. Le degré de satisfaction dans le domaine de la collaboration avec les collègues est également élevé avec une moyenne de 8,6 sur 10 selon l'échelle de satisfaction. Par ailleurs, le degré de satisfaction concernant le salaire et les possibilités d'avancement se situe beaucoup plus bas dans l'échelle de satisfaction, soit à 5 en moyenne.

La plupart des membres du personnel de garderie travaillent dans le domaine par choix, et croient aussi pouvoir exercer d'autres professions. Les deux tiers d'entre elles pensent qu'elles seront encore dans le domaine de la garde à l'enfance d'ici trois ans. En outre, 6 sur 10 affirment que si elles devaient recommencer, elles choisiraient volontiers le domaine de la garde à l'enfance.

Une intervenante en garde à l'enfance sur cinq pense quitter le domaine d'ici trois ans à cause de l'insuffisance salariale. En outre, une de ces mêmes intervenantes sur sept a l'intention de rester au foyer avec ses enfants.

En général, l'existence d'un syndicat influe considérablement sur les salaires. La rémunération horaire du personnel syndiqué est de 33 p. cent supérieure à celle du personnel non syndiqué, soit respectivement 11,99 $ contre 8,99 $. Toutefois, la garde à l'enfance n'est pas un secteur

fortement syndiqué. En effet, les syndicats représentent une intervenante en garderie sur cinq comparativement à près d'un travailleur sur trois au sein de la main-d'oeuvre générale.

Le genre de garderie (municipale, sans but lucratif ou commerciale) constitue une autre variable qui influe sur les salaires. Les garderies municipales existent uniquement en Alberta et en Ontario, tandis qu'on retrouve des garderies sans but lucratif et commerciales dans l'ensemble des provinces et territoires. Cependant, le taux de réponse des garderies commerciales de la Saskatchewan, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest a été trop faible pour permettre une analyse valable.

L'étude a démontré que le niveau d'instruction du personnel travaillant dans les garderies sans but lucratif était toujours supérieur à celui de leurs homologues des garderies commerciales. Par contre, un plus grand nombre d'intervenantes en garderie commerciale étaient inscrites à un programme d'études par rapport à leurs collègues des garderies sans but lucratif. Ceci est en partie dû au fait que les employées des garderies commerciales affichaient un niveau d'instruction plus faible et par conséquent étaient plus susceptibles d'avoir besoin d'une formation pour garder leur emploi, comparativement au personnel des garderies sans but lucratif.

Les intervenantes des garderies municipales ont souvent suivi des cours spécialisés ou reçu une formation spécifique en plus de leur éducation formelle.

Ces dernières possèdent également plus d'expérience que le personnel des garderies sans but lucratif ou commerciales. En effet, une de ces intervenantes sur trois possède plus de dix ans d'expérience dans le domaine, comparativement à une sur cinq chez leurs homologues des garderies commerciales et sans but lucratif.

Le type de garderie exerce un impact important sur la rémunération. Le salaire horaire moyen pour tous les postes se situe à 13,88 $ dans les garderies municipales, à 10,07 $ dans les garderies sans but lucratif et à 8,07 $ dans les garderies commerciales. Les intervenantes des garderies municipales gagnent 38 p. cent de plus que leurs collègues des garderies sans but lucratif et 72 p. cent de plus que celles des garderies commerciales. Les membres du personnel oeuvrant au sein d'une garderie sans but lucratif gagnent 25 p. cent de plus que leurs homologues du secteur commercial.

Par ailleurs, le personnel des garderies sans but lucratif est plus souvent syndiqué que celui des garderies commerciales. À l'échelle nationale, 21 p. cent des intervenantes en garderie sans but lucratif sont représentées par un syndicat, par rapport à 11 p. cent dans le cas des garderies commerciales.

Les employées des garderies commerciales sont moins susceptibles de travailler plus de trois ans dans le domaine. On estime qu'un tiers des intervenantes des garderies commerciales abandonnent le domaine au cours des trois premières années, contre 23 p. cent et 20 p. cent respectivement, pour le personnel des garderies sans but lucratif et municipales.

En fait, le taux de renouvellement de personnel est moins élevé dans les garderies sans but lucratif (22 p. cent) que dans les garderies commerciales (30 p. cent).

Le poste détenu représente une autre variable importante qui influe sur les salaires et les conditions de travail. Les définitions suivantes s'appliquent à ces postes:

Éducatrice ou **superviseure** désigne une personne ayant la responsabilité d'un groupe d'enfants et dont les tâches comprennent souvent la supervision du personnel;

Éducatrice adjointe désigne une personne supervisée par une éducatrice;

Directrice-éducatrice ou **superviseure principale** désigne une personne qui travaille avec les enfants, en plus d'assumer des responsabilités administratives;

Directrice administrative désigne une personne qui n'a que des responsabilités administratives.

Quatre éducatrices adjointes sur dix possèdent un certificat ou un diplôme d'études collégiales et une sur quatre a fréquenté le collège pendant un certain temps. Un peu plus d'une éducatrice adjointe sur dix détient un diplôme universitaire. Quatre sur dix sont présentement inscrites à un programme d'études et 45 p. cent d'entre elles ont besoin de cette formation pour garder leur emploi actuel.

Vingt-huit pour cent des éducatrices adjointes occupent des postes à temps partiel ou font partie du personnel occasionnel et ce, plus souvent que les autres catégories d'intervenantes en garderie. Elles possèdent le moins d'expérience dans le domaine: 37 p. cent travaillent dans le milieu depuis une à trois années, tandis que 35 p. cent y sont depuis plus de cinq ans. En outre, les éducatrices adjointes détiennent le moins d'ancienneté. À l'échelle nationale, leur salaire moyen s'établit à 8,29 $ soit 15 p. cent de moins que celui des éducatrices. Ce taux équivaut à un traitement annuel de 15 337 $.

Dans le cas des éducatrices, six sur dix sont titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales et 13 p. cent possèdent un diplôme universitaire. De plus, le quart d'entre elles sont présentement inscrites à un programme d'études et 31 p. cent ont besoin de cette formation pour garder leur emploi.

Quatre-vingt-six pour cent des éducatrices travaillent à temps complet. Près de la moitié oeuvrent dans le domaine depuis plus de cinq ans et une éducatrice sur dix possède plus de dix ans d'expérience. Leur salaire horaire moyen est de 9,71 $ soit 10 p. cent de moins que celui des directrices-éducatrices. Ce taux équivaut à un salaire annuel de 18 498 $.

Par ailleurs, environ 75 p. cent des éducatrices-directrices détiennent un certificat ou diplôme d'études collégiales et 12 p. cent sont diplômées universitaires. Vingt-cinq pour cent des éducatrices-directrices sont présentement inscrites à un programme d'études et 22 p. cent d'entre elles ont besoin de cette formation pour garder leur emploi actuel.

Quatre-vingt-quinze pour cent des éducatrices-directrices travaillent à temps complet. En outre, elles possèdent une vaste expérience dans le domaine puisque 70 p. cent d'entre elles jouissent de plus de cinq ans d'expérience. Le salaire horaire moyen des éducatrices-directrices est de 10,76 $, soit 20 p. cent de moins que les directrices administratives. Ce taux équivaut à une rémunération annuelle de 20 498 $.

Enfin, 54 p. cent des directrices administratives détiennent un certificat ou un diplôme d'études collégiales et plus de 30 p. cent sont titulaires d'un diplôme universitaire. Trois directrices administratives sur dix sont présentement inscrites à un programme d'études et 3 p. cent d'entre elles ont besoin de cette formation pour garder leur emploi actuel. Quatre-vingt-treize pour cent de ces dernières travaillent à temps complet et possèdent plus d'expérience que les personnes occupant d'autres postes en garderie. En effet, 75 p. cent des directrices administratives oeuvrent dans le milieu depuis plus de cinq ans et 40 p. cent depuis plus de dix ans. L'ancienneté des directrices administratives est également supérieure à celle des autres intervenantes de leur garderie. En outre, leur salaire horaire moyen se situe à 13,51 $ l'heure, ce qui correspond à un salaire annuel de 25 804 $.

Les réponses fournies par les directrices de garderie concernant l'exploitation de leur établissement permettent de brosser un tableau de la situation au pays. Les frais de garde mensuels représentent en moyenne 458 $ par mois pour les poupons, 423 $ pour les tout-petits, 392 $ pour les enfants d'âge préscolaire et 308 $ pour les enfants d'âge scolaire (cinq à six ans).

Les frais varient de façon significative selon les provinces. En Ontario, par exemple, il en coûte en moyenne 544 $ par mois pour la garde d'un poupon, comparativement à 495 $ par mois dans les Territoires du Nord-Ouest et à 299 $ seulement au Nouveau-Brunswick.

Les frais exigés par les garderies commerciales sont moins élevés que ceux des garderies sans but lucratif. À titre d'exemple, les frais de garde pour poupons s'élèvent à 438 $ par mois dans les garderies commerciales, comparativement à 474 $ par mois dans les garderies sans but lucratif.

Curieusement, on constate que seulement 37 p. cent des garderies ont comblé toutes leurs places et qu'une garderie sur dix éprouve beaucoup de difficulté à remplir les places disponibles.

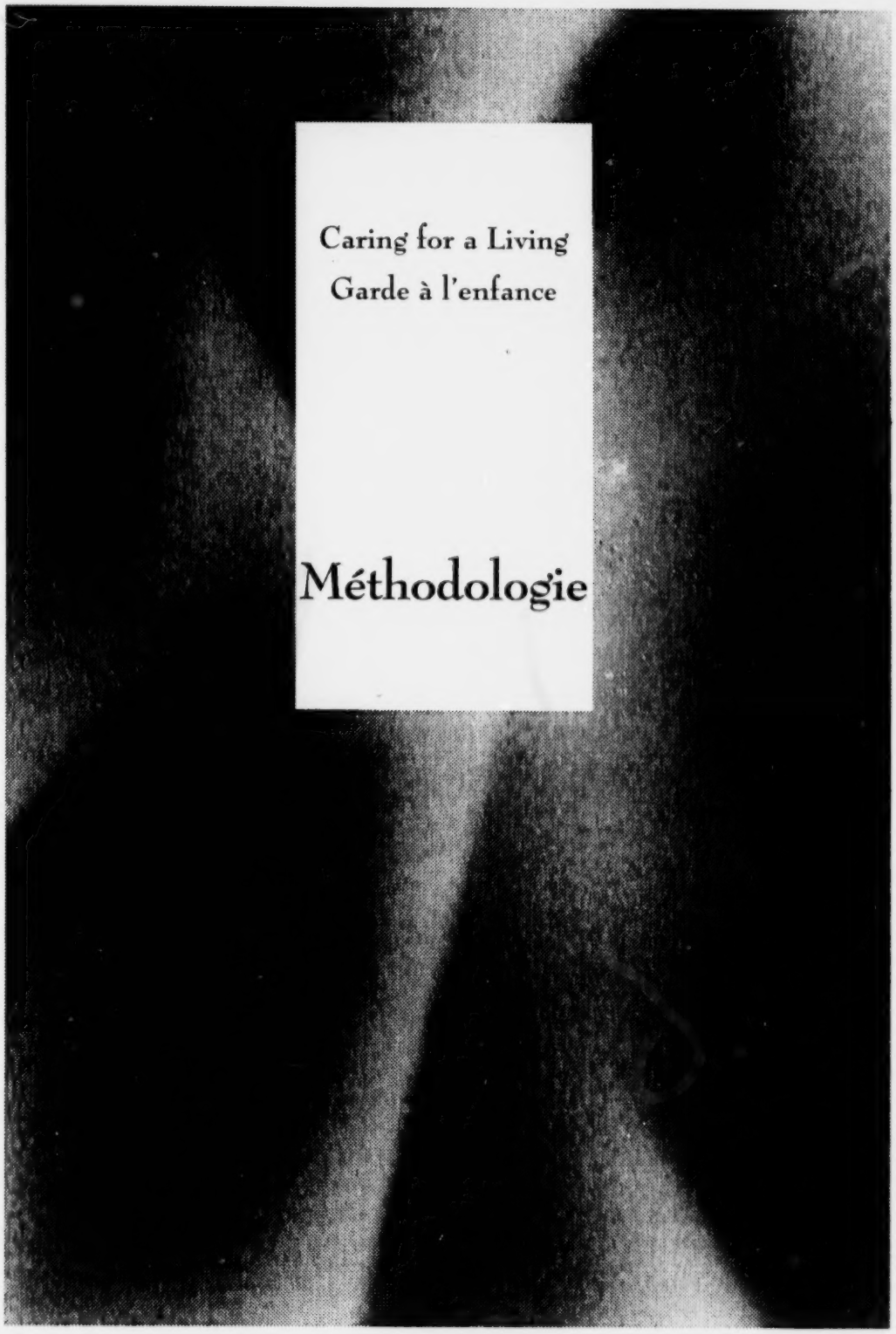
En moyenne, 50 p. cent des revenus de la garderie proviennent des frais de garde déboursés par les parents, mais ces données varient sensiblement d'une province ou d'un territoire à l'autre.

À l'échelle nationale, les garderies consacrent 69 p. cent de leur budget aux salaires. Ces chiffres peuvent être aussi élevés que 78 p. cent et 80 p. cent comme c'est le cas respectivement au Manitoba et au Yukon, mais chuter à 49 p. cent à Terre-Neuve. Les garderies sans but lucratif allouent une portion plus importante de leur budget aux salaires de leur personnel comparativement aux garderies commerciales.

Points saillants du sommaire

- 98 p. cent du personnel de garde en garderie est de sexe féminin;
- 58 p. cent a moins de 30 ans;
- 57 p. cent est marié;
- 41 p. cent a des enfants à charge;
- 86 p. cent est né au Canada;
- Le salaire horaire moyen du personnel est de 9,60 $;
- En termes réels, le salaire moyen a diminué de 4,5 p. cent depuis les sept dernières années;
- Le salaire horaire moyen se situe à 13,88 $ pour le personnel de garderies municipales, à 8,07 $ pour celui des garderies commerciales et à 10,07 $ pour celui des garderies sans but lucratif;
- 20 p. cent du personnel est représenté par un syndicat;
- La rémunération horaire du personnel syndiqué est de 11,98 $, soit 33 p. cent de plus que celui du personnel non-syndiqué;
- 68 p. cent détiennent une formation postsecondaire reconnue;
- 27 p. cent du personnel ayant complété des études postsecondaires possède un certificat d'un an ou deux ans en éducation en petite enfance; 31 p. cent a complété un diplôme d'un ou deux ans en éducation en petite enfance; et 7 p. cent détient un baccalauréat spécialisé en éducation en petite enfance;
- Le niveau d'instruction influe grandement sur la rémunération: les employées de garderie détenant un diplôme d'études secondaires gagnent 7,00 $ l'heure, celles ayant obtenu un certificat d'un an gagnent 8,44 $ l'heure; celles titulaires d'un certificat ou d'un diplôme de deux ou trois ans gagnent 10,89 $ l'heure;
- 28 p. cent du personnel de garderie est inscrit à un programme d'études;
- 83 p. cent du personnel occupe un poste à temps complet;
- 47 p. cent du personnel oeuvre dans le milieu depuis plus de 5 ans;
- 57 p. cent des salariées à temps plein font du temps supplémentaire non rémunéré dans leur garderie, et 73 p. cent en font sous les mêmes conditions à l'extérieur de leur garderie;
- 15 p. cent du personnel à temps plein détient un autre emploi;
- Sur un éventail possible de 31 avantages sociaux et conditions de travail, les intervenantes en garderie employées à temps complet bénéficient d'une moyenne de 13,5 d'entre eux;
- Le personnel de garderies municipales employé à temps complet jouit en moyenne de 19 avantages sociaux (sur une liste possible de 31), tandis que celui des garderies sans but lucratif et commerciales en bénéficie de 15,2 et 9,8 respectivement;
- 62 p. cent du personnel referait le même choix de carrière;
- 69 p. cent du personnel veut progresser dans la carrière;
- 31 p. cent des intervenantes en garderie désireuses de progresser dans la carrière croient qu'il existe des possibilités d'avancement dans leur garderie, 62 p. cent pensent qu'elles auraient de l'avancement si elles changeaient de garderie, et 35 p. cent voient le changement de carrière comme la seule possibilité menant à l'avancement;

- 66 p. cent du personnel pense demeurer dans le domaine d'ici les trois prochaines années;
- 83 p. cent du personnel croit pouvoir exercer d'autres professions;
- Sur une échelle de 50 points, le taux moyen de satisfaction du personnel se situe à 36;
- 84 p. cent du personnel n'a pas l'impression d'être respecté du grand public;
- 20 p. cent du personnel rejoint six mois après le sondage avait quitté leur emploi et 60 p. cent de ce groupe avait changé de domaine;
- Le taux de renouvellement de personnel rapporté par les directrices de garderie est de 26 p. cent sur une base annuelle;
- 69 p. cent des garderies, et particulièrement celles du secteur commercial, doivent assumer des frais mensuels de loyer ou d'hypothèque;
- Le nombre moyen d'intervenantes par garderie est établi à 8,5;
- 38 p. cent des garderies affirment avoir comblé toutes leurs places;
- 40 p. cent des garderies éprouvent de la difficulté à pourvoir les places demeurées disponibles;
- Les garderies consacrent 69 p. cent de leur budget aux salaires; les établissements sans but lucratif allouent 76 p. cent de leur budget à la rémunération de leur personnel alors que cette portion est de 60 p. cent pour les garderies commerciales;
- 64 p. cent des garderies sont pourvues d'un conseil d'administration;
- 66 p. cent des directrices de garderie avouent que la difficulté de trouver du personnel qualifié substitut constitue un problème;
- 61 p. cent des directrices sont préoccupées par les moyens financiers dont elles disposent pour pouvoir payer le personnel qualifié permanent, et considèrent cette question comme un problème;
- Moyennant des subventions additionnelles, la priorité des directrices serait de hausser les salaires des intervenantes en garderie.



Caring for a Living
Garde à l'enfance

Méthodologie

Ⓐ Contexte

L'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE) et la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) ont reconnu la nécessité de disposer de données à jour sur les salaires et les conditions de travail dans les garderies reconnues partout au Canada. Les seules données nationales disponibles étaient celles recueillies en 1984 par le Groupe d'étude sur la garde des enfants crée par le gouvernement fédéral.

L'étude *Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée* réalisée en 1984, faisait la lumière sur les échelles de salaires et les conditions de travail des individus oeuvrant en tant qu'éducatrices de la petite enfance, au sein de garderies reconnues ou dans des garderies en milieu familial. C'était, en fait, la première fois qu'une collecte de tels renseignements était effectuée pour l'ensemble du pays. Toutefois, en raison de contraintes temporelles et budgétaires importantes, l'ampleur de l'étude a été limitée. Cette dernière ne s'est donc point attardée à interroger le personnel de garderie sur une base provinciale et territoriale; elle a plutôt regroupé les diverses provinces par régions. Malgré tout, les résultats de cette étude se sont avérés statistiquement révélateurs et surtout troublants. En effet, on a entre autres constaté que les gardiens de zoo s'occupant d'animaux gagnaient plus que les éducatrices en garderie, dotées d'une formation pour veiller sur nos enfants.

Dans le souci de déterminer les changements intervenus au Canada depuis l'étude de 1984, l'ACPSGE et la FCSGE ont formé un comité directeur pour le projet et ont passé un contrat avec Karyo Communications, l'auteure de l'étude de 1984, pour mener un sondage national sur les intervenantes en garderie. En raison des ressources restreintes, il fut décidé que le sondage ne viserait que le groupe des garderies reconnues; il pourrait toutefois s'étendre ultérieurement aux garderies en milieu familial et à celles offrant des services de garde après les heures de classe.

Ⓑ Buts et objectifs du projet

Les buts et objectifs du projet ont été établis de façon à être à la fois détaillés et réalisables. Au départ, l'ampleur de l'étude a été définie de façon à s'assurer que toutes les données pourraient être recueillies à temps. Ainsi, il fut décidé que le projet porterait uniquement sur les intervenantes de garderies reconnues. Bien qu'il aurait été intéressant d'étudier le rapport entre salaires et conditions de travail et les répercussions sur la qualité des services de garde, nous avons reconnu que cet aspect dépassait la portée de l'étude. Aussi, l'une des recommandations du rapport suggérait d'explorer cet angle dans une étude ultérieure.

Buts du projet

1. Recueillir des renseignements de base à l'échelle provinciale et nationale sur les salaires, les conditions de travail et les expériences vécues dans les garderies reconnues;
2. Mettre au point une base de données pouvant servir pour les recherches à venir;
3. Rehausser le statut des éducatrices en petite enfance et mieux comprendre leurs conditions de travail.

Objectifs du projet

1. Évaluer les facteurs qui influent sur les salaires, les conditions de travail, le taux de renouvellement de personnel, et qui affectent les expériences vécues des intervenantes en garderie;
2. Identifier les facteurs corrélatifs qui contribuent ou gênent au développement professionnel et à la satisfaction personnelle des intervenantes en garderie;
3. Examiner le degré de corrélation entre les particularités des garderies, leurs facteurs géographiques, leurs cadres politiques d'une part, et les salaires, les conditions de travail, les expériences vécues et les possibilités de développement professionnel des intervenantes en garderie d'autre part;
4. Comparer les salaires et les conditions de travail des intervenantes en garderie avec ceux d'autres professions similaires;
5. Examiner de façon préliminaire le lien entre les conditions de travail et les facteurs de qualité reconnus dans le domaine de la garde à l'enfance.

© Notre compréhension de la situation

L'étude *Garde à l'enfance* a tenu compte de quatre considérations principales dans la conception du plan d'enquête:

- les résultats devraient permettre des comparaisons aisées avec ceux d'autres études;
- la proportion et les méthodes de collecte de données, ainsi que leur traitement, devraient tenir compte des ressources disponibles;
- les résultats devraient permettre une interprétation de certains aspects importants reliés à la situation des intervenantes en garderie;
- une attention particulière devrait être portée au rapport des résultats, de sorte que ces derniers puissent être convaincants et puissent contribuer à réviser les salaires du personnel de garderie et à améliorer leurs conditions de travail ainsi que leurs avantages sociaux.

1. Comparabilité

Certains aspects du plan de sondage ont dû tenir compte du besoin éventuel de comparer les résultats de cette étude avec ceux provenant d'études réalisées antérieurement sous d'autres juridictions, ou avec ceux préalablement obtenus pour l'étude canadienne réalisée par Karyo Communications en 1984, ou encore avec ceux recueillis pour d'autres types de professions.

2. Faisabilité

La deuxième considération était de concevoir un plan de sondage visant à faciliter les processus de collecte de données, de mise en tableaux et d'interprétation. Cette approche a eu pour effet de limiter l'étendue et la complexité des questions, en plus de favoriser des questions fermées plutôt que des questions suscitant des réponses libres. Un équilibre a été établi entre l'ampleur de l'information recherchée et le nombre d'employées enquêtées.

3. Éloquence

Le plan du sondage devait être conçu de façon à produire des résultats significatifs permettant d'expliquer les rapports entre deux ou plusieurs variables importantes. Le type d'information recherché devait ainsi contribuer à vérifier la vraisemblance de certaines hypothèses.

4. Pouvoir de persuasion

Enfin, les résultats se devaient d'être assez convaincants pour en arriver à améliorer le sort des intervenantes en garderie, c'est à dire leur salaire, leurs conditions de travail et leurs avantages sociaux. Toutefois, le contexte politique et organisationnel variant d'une garderie à l'autre, l'impact des résultats obtenus pour chacune n'auraient probablement pas la même portée.

Ⓓ Méthodologie

Cette section offre un aperçu détaillé de la méthodologie de recherche. Les lecteurs profanes en matière de méthodes statistiques pourront, s'ils le veulent, passer directement à la section E où il est question du taux de réponse, ou encore à la section I qui traite des résultats obtenus provenant du sondage auprès des intervenantes en garderie.

Définitions

Pour les besoins de cette étude, l'expression «garderie reconnue» désignait tout établissement offrant un service de garde à temps plein (soit un minimum de six heures par jour) à des enfants de moins de six ans. Les services de garde en milieu familial, les jardins d'enfants ainsi que les services de garde en milieu scolaire précédant ou suivant les heures de classe n'étaient pas visés par cette étude.

On a également distingué les garderies selon trois types: les garderies dites municipales, parrainées par les municipalités; les garderies sans but lucratif, tirant leur support des diverses institutions telles que groupes religieux, oeuvres de charité, et écoles; et enfin les garderies de type commerciales, exploitées par des agences privées dans un but lucratif.

1. Base de sondage

Au début de l'étude, la Fédération canadienne de garde à l'enfance a fourni à l'équipe de recherche des listes d'envoi provenant de chacune des provinces et territoires. Ces listes, sous forme d'imprimés ou de brochures, répertoriaient les garderies pour l'ensemble du pays. Dans la plupart des cas, les listes en question n'étaient pas à jour. Il a donc fallu joindre les représentants provinciaux et territoriaux afin d'obtenir des listes plus récentes, leur demandant d'inclure uniquement les garderies offrant des services de garde à temps plein. Une fois ces nouvelles listes reçues, on a entrepris la révision des listes d'envoi originales. À ce stade, on ajoutait ou retranchait certaines garderies de la liste, mais les adresses demeuraient inchangées. Enfin cette liste modifiée a servi de base de sondage à partir de laquelle les garderies devaient être sélectionnées pour faire partie de l'échantillon. Le nombre de garderies retenues pour chaque province et territoire figure au tableau 1. On a également fait parvenir à chacune de ces garderies une brochure les informant du projet d'étude, et de leur participation possible.

Tableau 1
Nombre de garderies dans la base de sondage, pour chaque province/territoire

Province/territoire	nb de garderies
Colombie-Britannique	516
Alberta	679
Saskatchewan	95
Manitoba	212
Ontario	1,612
Quebec	821
Nouveau-Brunswick	163
Nouvelle-Écosse	163
Île-du-Prince Édouard	46
Terre-Neuve	76
Yukon	20
Territoires du Nord-Ouest	25
Total	4,428

2. *Calcul de la taille de l'échantillon*

Afin d'obtenir des résultats fiables, on a eu recours à l'expertise de Statistique Canada pour déterminer la taille de l'échantillon d'intervenantes en garderie requise, et aussi celle des garderies. Ces calculs nécessitaient trois éléments d'information, soit le nombre de garderies de chaque province ou territoire, le type de garderie (municipale, commerciale et sans but lucratif), et le nombre moyen d'employées par garderie, pour chacune des provinces et territoires. Tandis que le nombre d'établissements retrouvés dans chaque province était révélé dans la base de sondage, l'information relative au type de garderie n'était disponible que pour quelques provinces seulement. Les meilleurs renseignements portant sur les proportions des divers types de garderie pour chaque province étaient contenus dans l'*Étude nationale canadienne sur la garde des enfants* de 1990.

Se basant sur ce même rapport, le nombre d'intervenantes en garderie retrouvées dans chaque province a été estimé en reprenant le nombre de places disponibles en garderie pour chaque province, et en supposant l'existence d'un rapport moyen correspondant à une employée pour sept places en garderie.

Les neuf étapes suivantes ont permis de déterminer la taille de l'échantillon de garderies, dans chaque province et territoire:

1. L'estimation initiale de la taille de l'échantillon s'établit en fonction de deux mesures: l'erreur-type d'estimation relative (appelée valeur c) et le niveau de précision recherché pour l'étude (i.e. plus ou moins 5 p. cent ou 10 p. cent). L'information inhérente aux salaires des intervenantes en garderie issue de l'étude Schom-Moffatt de 1984 a été utilisée afin d'estimer la valeur c pour chaque province et territoire. On a fixé les niveaux de précision à priori, à plus ou moins 10 p. cent pour chaque recoupement selon la province et le type de garderie.

2. Pour rendre compte de la précision requise quant au type de garderie, la première estimation fut ajustée à la hausse. Cet ajustement était accru dans le cas des provinces détenant une proportion inégale de places en garderie commerciale par rapport à celles en garderie sans but lucratif.

3. Étant donné que l'échantillonnage d'employées se faisait à partir des garderies (échantillonnage par grappes), un effet du plan de sondage exigeait un autre ajustement à la hausse. Cet ajustement dépendait de l'importance relative de la variance des taux de salaire horaires à l'intérieur des grappes (i.e. garderies) et de la variance entre les grappes. L'hypothèse prudente était de supposer que les variances étaient égales. Une telle hypothèse a donné lieu à une augmentation de la taille de l'échantillon par un facteur de 1,5 , dans chaque province et territoire.

4. Un autre ajustement, celui de la taille de l'échantillon, correspondait à une révision à la baisse de la taille de population finie. Dans les provinces dotées d'une faible population d'intervenantes en garderie (telle que Terre-Neuve), la portion d'employées

sélectionnées était relativement importante, entraînant par conséquent, des chances d'erreur d'échantillonnage plutôt minces. À ce stade, l'ajustement à la baisse de la taille de l'échantillon s'avérait plus importante pour les provinces détenant un plus petit nombre d'employées.

5. La taille de l'échantillon estimée à l'étape 4 a déterminé le taux réel de réponse exigé afin d'obtenir la précision requise quant au type de garderie, pour chaque province et territoire. Bien entendu, le taux de réponse d'un sondage par questionnaire sera toujours inférieur à 100 p. cent; aussi, a-t-on dû une fois de plus augmenter la taille de l'échantillon afin de palier au taux de non-réponse. En supposant que le taux de réponse provenant des employées serait de 50 p. cent, l'estimation de la taille de l'échantillon a, à ce stade, été doublée.

6. Pour calculer la taille de l'échantillon nécessaire en vue d'obtenir un taux de précision de plus ou moins 5 p. cent pour chaque province et territoire (non divisée selon le type de garderie), les étapes 1, 3, 4 et 5 ont été reprises à nouveau. (L'étape 2 ne s'est pas avérée nécessaire puisque le type de garderie n'était pas impliqué.) Pour la plupart des provinces, ce calcul a entraîné une estimation accrue de la taille de l'échantillon, causé presque essentiellement par le niveau de précision doublé.

7. Pour chaque province et territoire, une comparaison a été établie entre la taille de l'échantillon calculée selon une précision de 10 p. cent au niveau du recoupement selon le type de garderie et la province d'une part, et la taille de l'échantillon calculée selon une précision de 5 p. cent au niveau provincial d'autre part. La plus importante des deux était retenue dans chaque cas, de sorte que les inférences puissent être faites pour l'une ou l'autre. Étant donnée qu'à l'Île-du-Prince Édouard, à Terre-Neuve, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la taille de l'échantillon exigée s'est avérée supérieure à la taille de population, toutes les employées ont donc dû être sélectionnées en vue de faire partie de l'échantillon. L'échantillon global d'intervenantes en garderie exigé a été déterminé en additionnant les tailles d'échantillon de chaque province et territoire.

8. Une fois que la taille de l'échantillon des employées a été déterminée, il fut possible d'estimer le nombre correspondant de garderies. Il fallait, pour chaque province, diviser le nombre d'employées de l'échantillon par le nombre d'employées par garderie, afin d'obtenir le nombre de garderies devant faire partie de l'échantillon.

9. On a supposé que 30 p. cent des directrices de garderie refuseraient ou négligeraient de participer à l'enquête. Aussi, le nombre de garderies devant être sélectionnées a-t-il été augmenté proportionnellement, créant un échantillon final comportant 969 garderies. La répartition finale des tailles d'échantillon par province et territoire figure au tableau 2.

3. Échantillonnage

La plupart des échantillons provinciaux ont été constitués selon la méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Dans certaines provinces, tel que le Québec, où les garderies étaient déjà

répertoriées par région, on s'est servi de la méthode d'échantillonnage systématique. En raison de la faible proportion de garderies commerciales au Manitoba, soit 12 sur 212, toutes les garderies de ce type ont été retenues pour faire partie de l'échantillon. Les garderies sans but lucratif, pour leur part, ont été sélectionnées selon la méthode d'échantillonnage aléatoire simple.

Toutes les garderies de l'Île-du-Prince Édouard, de Terre-Neuve, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ont également dû faire partie de l'échantillon, le nombre de garderies présentes dans ces provinces et territoires étant très limité.

Tableau 2

Nombre de garderies sélectionnées pour l'échantillon, pour chaque province/territoire

Province/territoire	nb de garderies
Colombie-Britannique	115
Alberta	102
Saskatchewan	84
Manitoba	111
Ontario	129
Québec	85
Nouveau-Brunswick	99
Nouvelle-Écosse	96
Île-du-Prince Édouard	44
Terre-Neuve	61
Yukon	19
Territoires du Nord-Ouest	24
Total	969

4. Élaboration des questionnaires du sondage

4.1 Nature des questionnaires

Trois questionnaires ont été conçus afin de réaliser l'étude: l'un servait de guide à une brève entrevue téléphonique réalisée auprès des directrices de garderie; un deuxième prenait la forme de questionnaire de suivi destiné aux directrices, et enfin un troisième était destiné aux membres du personnel de garde en garderie. Les éléments potentiels de ces questionnaires ont en partie été déterminés suivant une consultation des récentes études effectuées en Amérique du Nord sur la garde à l'enfance. Au Canada, des études portant sur la rémunération et les conditions de travail du personnel de garde en garderie étaient en cours de réalisation ou venaient tout juste d'être terminées dans les provinces de l'Alberta, Nouvelle-Écosse, et Manitoba. Aux États-Unis, le groupe responsable du Child Care Employee Project avait récemment publié un rapport culminant intitulé *National Child Care Staffing Study*, qui surpassait plusieurs ouvrages traitant de la rémunération et des conditions de travail. La présente étude a emprunté et adapté certains éléments issus du *Early Childhood Job Satisfaction Survey* [Jorde-Boom, 1989] qui étaient particulièrement reliés à la satisfaction du personnel face à leur emploi. Ces diverses publications ont permis d'élaborer une liste d'éléments potentiels à inclure dans le sondage et de développer des ébauches de questionnaires.

4.2 Mise à l'essai des questionnaires

Ces questionnaires préliminaires ont été présentés aux membres du comité directeur dans le but de recueillir leurs impressions et suggestions. Après avoir été révisés, les questionnaires ont pu officiellement être mis à l'essai. On a demandé à un groupe d'environ quatre directrices de garderie de la région de Vancouver (qui ne faisaient pas partie de la base de sondage) de remplir le questionnaire destiné aux directrices. Cet essai a permis de relever les éléments du questionnaire devant être révisés, ou encore d'identifier les questions jugées importantes qui n'avaient pas été incluses dans le sondage.

Le même procédé a été repris pour le personnel de garde en garderie auquel on a demandé de compléter le questionnaire destiné aux employées. Cette opération s'est avérée extrêmement profitable puisqu'elle a donné naissance à des discussions plus poussées concernant la pertinence de certains éléments inclus dans l'ébauche des questionnaires. Des corrections étaient apportées après chaque épisode de mise à l'essai. Au bout du septième ou huitième cycle d'essai, les questionnaires se sont retrouvés dans leur forme finale. Les membres du comité directeur ont une fois de plus revu et approuvé la version finale.

4.3 Utilité et contenu des questionnaires

A. Questionnaire-guide de l'entrevue téléphonique auprès des directrices

Plusieurs raisons ont motivé l'étape de l'entrevue téléphonique auprès des directrices avant de procéder à l'envoi des questionnaires leur étant destinés. Tout d'abord, le nom de la directrice de garderie pouvait de cette façon être noté de sorte que plus tard, le questionnaire de suivi puisse être expédié à son attention. Deuxièmement, on vérifiait si l'adresse de la garderie était exacte au cas où celle figurant sur la liste d'envoi aurait été périmée. Troisièmement, on s'assurait auprès des directrices, de l'éligibilité de la garderie au sondage. Si la garderie ne rencontrait pas les critères d'éligibilité, elle était exclue de l'échantillon et remplacée au hasard par une autre. (Aucune substitution n'était cependant possible dans les provinces et territoires où toutes les garderies faisaient partie de l'échantillon. Ceci explique l'écart observé entre les tableaux 1 et 2 pour les provinces de l'île-du-Prince Édouard et Terre-Neuve ainsi que pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.) Les garderies dont les directrices n'avaient pu être rejointes ont également été éliminées et remplacées lorsque c'était possible. L'entrevue téléphonique permettait également de recueillir auprès des directrices, quelques renseignements de base se rapportant à la garderie (par exemple, le type de garderie, le nombre d'années d'exploitation, la taille de l'effectif). Plus tard, ces renseignements, mis en parallèle avec l'information recueillie sur les questionnaires remplis et retournés par les directrices, permettraient d'évaluer la représentativité de ces dernières. La question se rapportant à la taille de l'effectif devait, pour sa part, contribuer à déterminer le nombre exact de questionnaires requis devant être expédiés dans chaque garderie. L'entrevue téléphonique avait enfin pour but de créer un climat de confiance visant à encourager les directrices de garderie à répondre au questionnaire de suivi. Aucun questionnaire n'a été envoyé aux directrices de garderie qui avaient refusé de participer au sondage.

B. Questionnaire destiné aux directrices de garderie

Le questionnaire destiné aux directrices a été conçu de façon à recueillir certains renseignements sur les caractéristiques des garderies. La version finale de ce questionnaire comportait neuf sections:

- les enfants accueillis à la garderie;
- la structure financière;
- la structure administrative;
- le profil général du personnel;

- le taux de renouvellement du personnel;
- les avantages sociaux et les conditions de travail;
- la rémunération du personnel employé à temps complet;
- la rémunération du personnel employé à temps partiel;
- les préoccupations et opinions des directrices de garderie.

C. *Questionnaire destiné aux employées*

Le questionnaire destiné aux employées a été élaboré en vue de dresser un profil des individus oeuvrant dans les garderies. Ce dernier a donc été rempli par tous les membres du personnel incluant les directrices de garderie. La version finale de ce questionnaire comportait neuf sections:

- éducation;
- expérience en services de garde à l'enfance;
- autre emploi rémunéré;
- orientation professionnelle;
- rémunération, avantages sociaux et conditions de travail;
- sentiments nourris à l'égard du domaine de la garde à l'enfance;
- niveau de satisfaction face à la garderie;
- situation personnelle;
- recommandations pour le domaine de la garde à l'enfance.

5. *Cueillette des données*

Les directrices de toutes les garderies faisant partie de l'échantillon ont été interviewées par téléphone en avril 1991. Au début du mois de mai de la même année, les questionnaires destinés aux directrices ont été expédiés à toutes celles qui avaient accepté de participer au sondage. Une semaine plus tard environ, on envoyait cette fois, à toutes les garderies participantes, une pochette contenant les questionnaires destinés aux employées, chacun accompagné d'une enveloppe-réponse affranchie pour faciliter le retour.

6. *Suivi*

Environ deux semaines suivant la mise à la poste des questionnaires, une carte de rappel a été envoyée à toutes les garderies participantes. Lorsque la date limite pour le retour des questionnaires destinés aux directrices fut passée, on a entrepris de joindre par téléphone les directrices n'ayant pas encore retourné leur questionnaire rempli, afin de les inciter à le faire. Quelques directrices n'avaient pas reçu leur questionnaire ou l'avaient égaré; aussi, s'est-on empressé de leur en expédier une autre copie.

7. *Codage des données et épuration des fichiers*

Le codage des questionnaires s'est effectué au fur et à mesure que ces derniers étaient reçus. Par souci d'assurer une certaine uniformité dans le codage des questions à réponse libre, une seule personne a été affectée à l'entrée des données provenant des 501 questionnaires remplis par les directrices et des 2 ~~441~~ autres complétés par les employées subalternes. Une fois l'entrée des données terminée, on a procédé à l'épuration des

fichiers selon une série d'étapes graduellement plus complexes. D'abord, les réponses impossibles ou peu probables ont été repérées et corrigées. (À titre d'exemple, une réponse indiquant le chiffre «4» alors que le choix possible se limitait à «oui» ou «non» constituait un résultat erroné.) Ensuite, les données se rapportant au statut syndical ont été examinées avec attention et interprétées selon le contexte de chacune des garderies (sauf dans le cas où seules, les employées se trouvaient syndiquées et non les directrices). Dans certains cas par exemple, tandis que les intervenantes d'une même garderie ne s'entendaient pas sur leur adhésion à un syndicat, d'autres employées, pour leur part, confondaient certains types d'associations avec les corps syndicaux. Au Yukon par ailleurs, on a dû consulter les représentants territoriaux afin de vérifier la situation syndicale de certaines employées, étant donné que ces dernières n'étaient que partiellement engagées dans un processus d'affiliation syndicale, et ne bénéficiaient pas officiellement d'une représentation. Quelques-unes de ces intervenantes en garderie avaient indiqué qu'elles étaient membres d'un syndicat; aussi a-t-il fallu modifier le codage des ces résultats. Enfin des erreurs de codage reliées au type de garderie ont été rapportées lors d'une rencontre avec l'équipe de recherche; les corrections ont été apportées peu après.

8. *Pondération*

Les résultats se rapportant au type et à la taille de la garderie, soit les deux facteurs les plus importants mesurés pour la plupart des garderies ont été pondérés. L'information inhérente au type et à la taille des garderies n'était pas disponible dans le cas des quinze établissements où les directrices avaient refusé de participer à l'entrevue téléphonique initiale. Cette entrevue téléphonique avait permis de recueillir les données relatives aux types de garderies et à la taille de celles-ci en termes d'effectif (nombre total d'employées excluant le personnel de soutient, tel que cuisiniers, concierges, etc.). Ces mêmes renseignements apparaissaient sur les questionnaires remplis par les directrices; aussi, s'est-on servi des données reliées à la taille de la garderie figurant sur ces questionnaires afin d'effectuer l'opération de pondération. Dans le cas des garderies dont les directrices n'avaient pas retourné le questionnaire, les données relatives à la taille de la garderie ont été tirées de l'entrevue téléphonique initiale. Un nouveau fichier de données fut créé de façon à pouvoir identifier chaque employée selon le type et la taille de la garderie pour laquelle elle travaillait. Se servant de ce fichier, on a enfin déterminé les poids définitifs pour chaque garderie et employée, selon les étapes suivantes:

a. Pour chaque recoupement de données selon la province et le type de garderie, on a inventorié selon leur taille, les garderies sélectionnées pour l'échantillon. Cette opération a permis d'estimer le nombre de questionnaires devant être remplis et retournés par les employées, pour chacune des différentes tailles de garderie. S'il existait par exemple, huit garderies de type commerciales en Colombie-Britannique, chacune employant quatre intervenantes en garderie, le taux de réponse espéré correspondait au produit de 4 X 8, soit 32 questionnaires. Afin de vérifier la précision du nombre de garderies sélectionnées pour chaque catégorie de taille ainsi que l'exactitude du nombre de questionnaires reçus pour chacune de ces catégories, on a refait le compte du nombre de questionnaires reçus (remplis par les employées) et du nombre de garderies correspondant. Au besoin, on regroupait les garderies

enregistrant un faible taux de réponse, si la taille de ces dernières s'avérait à peu près semblable. Cette première série de poids a permis un ajustement pour la taille de garderie, mais non pour la proportion de garderies de chaque type dans la population, ni pour la proportion d'employées pour chaque poste dans la population.

b. Les poids calculés à l'étape a) ont compensé le taux de non-réponse, mais non le type de garderie ni les proportions de personnel pour chaque poste dans la population. Partant de la taille de l'échantillon établie, l'étape suivante consistait à porter les poids de garderies de chaque recoupement selon la province et le type de garderie à l'échelle de la population.

   Cette opération a pu être réalisée en se servant du nombre de garderies de chaque type, pour chaque province et territoire; on a donc repris les listes initiales de base du sondage qui donnaient pour certaines provinces et territoires, le nombre d'établissements existant pour chaque type. De plus, des rapports ayant alors été récemment publiés furent consultés afin d'obtenir les renseignements reliés aux types de garderies, pour les provinces qui ne figuraient pas sur la liste initiale de base du sondage. On a eu recours aux données des représentants provinciaux et territoriaux dans le cas des provinces et territoires où aucune information n'était disponible. On a porté le nombre de garderies de chaque type au niveau de celui de la population, déterminant ainsi un poids définitif de garderie reflétant précisément le type et la taille des garderies, pour la population d'établissements offrant un service de garde à temps plein.

c. Les poids définitifs de garderie ont été utilisés afin d'augmenter les poids initials du personnel à l'échelle de la population de l'effectif. Un redressement fut effectué à ce stade, en vue de compenser pour la disproportion du taux de réponse en rapport avec le poste de travail. On a, en fait, regroupé les éducatrices et les éducatrices adjointes d'une part, ainsi que les éducatrices-directrices et les directrices administratives d'autre part. Ces regroupements devaient faciliter les calculs, en plus de compenser pour le nombre relativement faible d'éducatrices retrouvées dans la province de Québec, en rapport avec le nombre d'éducatrices adjointes (le phénomène de la langue étant à l'origine des variations de titres). On s'est ensuite servi des poids définitifs de garderie afin d'estimer le nombre d'éducatrices et d'éducatrices adjointes pour chaque recoupement selon la province et le type de garderie, de même que pour évaluer le nombre d'éducatrices-directrices et de directrices administratives suivant le même recoupement. On a alors repris les coefficients de pondération attribués au taux de réponse des employées afin d'obtenir le nombre d'intervenantes en garderie retrouvées dans ces deux regroupements de postes. Pour calculer les poids définitifs des employées, on a porté l'effectif du personnel de chaque recoupement selon la province, le type de garderie et le poste, au niveau de celui de la garderie. Ces poids définitifs des employées reflétaient les chiffres de population de personnel corrigés pour la taille et le type de garderie, ainsi que pour le poste détenu.

d. Les poids calculés ont été testés afin de vérifier si le nombre de garderies concordaient avec celui des employées enquêtées, et si ces deux derniers correspondaient également au nombre de garderies retrouvées dans la base de sondage. Les différences observées se sont avérées négligeables.

9. *Précision réelle*

Le plan d'échantillonnage s'est basé sur la meilleure information disponible, c'est à dire sur des bases de sondage périmées et sur des valeurs c (correspondant à l'erreur-type d'estimation relative) issues d'une étude vieille de sept ans. Malgré tout, les marges d'erreur réelles de cette étude n'ont pas semblé affecter la précision visée, bien que le taux de réponse ait été inférieur à celui espéré. La précision réelle de l'étude est une fonction mettant en jeu les variables utilisées pour vérifier cette précision. Le salaire horaire a été choisi à titre de plus importante variable pour effectuer cette vérification. Il est à noter que Statistique Canada communique sans réserve les résultats ayant un coefficient de variation inférieur à 16,5 p. cent. Les résultats possédant une valeur c située entre 16,5 p. cent et 25 p. cent sont transmis avec un avertissement de haute variabilité, tandis que ceux dont la valeur c excède 25 p. cent ne sont pas divulgués du tout.

Dans cette étude, les marges d'erreur se rapportant au taux de salaire horaire se situent en dessous de 10 p. cent pour toutes les provinces et territoires.

E Taux de réponse

Le tableau 3 indique le taux de réponse des directrices selon leur province ou territoire. À l'échelle nationale, 52 p. cent des garderies ont participé à l'étude tandis qu'à l'échelle provinciale, le taux de réponse a varié entre 33 p. cent pour les Territoires du Nord-Ouest et 71 p. cent pour la Saskatchewan. En tout, quinze directrices de garderie ont refusé de collaborer au projet dès la première entrevue téléphonique.

Le taux de réponse des directrices de garderies sans but lucratif s'est avéré supérieur, soit 60 p. cent, contre 43 p. cent et 41 p. cent respectivement pour les garderies commerciales et municipales.

Le taux de réponse des employées de chaque province et territoire (n'incluant pas le personnel soutient) a été estimé d'après l'information recueillie suivant la première entrevue téléphonique réalisée avec les directrices de garderie. Le tableau 4 démontre que le taux de réponse global se situait à 34 p. cent, variant entre 21 p. cent pour l'Alberta, soit le plus faible taux enregistré, et 42 p. cent, le taux le plus élevé observé en Saskatchewan.

Tableau 3
Taux de réponse des directrices, pour chaque province/territoire

Province/territoire	nb de réponses	% de réponses
Colombie-Britannique	68	59
Alberta	40	39
Saskatchewan	60	71
Manitoba	78	70
Ontario	62	48
Québec	41	48
Nouveau-Brunswick	48	48
Nouvelle-Écosse	44	46
Île-du-Prince Édouard	16	36
Terre-Neuve	28	46
Yukon	9	47
Territoires du Nord-Ouest	8	33
National	502	52

Tableau 4
Taux de réponse des intervenantes en garderie, pour chaque province/territoire

Province/territoire	nb de participantes	taux de réponse (%)
Colombie-Britannique	226	41
Alberta	212	21
Saskatchewan	264	42
Manitoba	419	41
Ontario	391	34
Québec	218	28
Nouveau-Brunswick	180	32
Nouvelle-Écosse	232	37
Île-du-Prince Édouard	77	36
Terre-Neuve	85	29
Yukon	45	35
Territoires du Nord-Ouest	34	25
National	2383	34

Ⓕ Représentativité

Les questions posées aux directrices au cours de la première entrevue téléphonique ont servi de base comparative pour établir des rapports entre les directrices qui avaient répondu au questionnaire et celles qui ne l'avaient pas fait. On a eu recours à des tests chi carré ainsi qu'à des tests T d'Hotelling afin de déterminer s'il existait des différences significatives pour les variables mesurées lors des entrevues téléphoniques. Trois différences notables sont mises en évidence au tableau 5, l'une ayant trait au type de garderie, l'autre indiquant si la garderie offrait ou non un service de garde destiné aux enfants d'âge préscolaire et la dernière se rapportant au nombre moyen d'intervenantes en garderie. En effet, le faible taux de réponse provenant des garderies commerciales a entraîné une sous-représentation tandis que celui des garderies offrant des services à l'intention des enfants d'âge préscolaire témoignait d'une sur-représentation. Il existait une importante variation quant au nombre moyen d'éducatrices en garderie, surtout pour les garderies de plus grande taille dont la participation au sondage était plus probable. Bien que des méthodes de pondération furent utilisées pour ramener le taux de réponse à 100 p. cent pour chaque type de garderie, la fonction de pondération se base sur l'hypothèse que les garderies qui n'ont pas pris part à l'étude ressemblent à celles qui ont participé. Advenant que cette hypothèse ne soit pas exacte, les résultats seraient biaisés.

Tableau 5

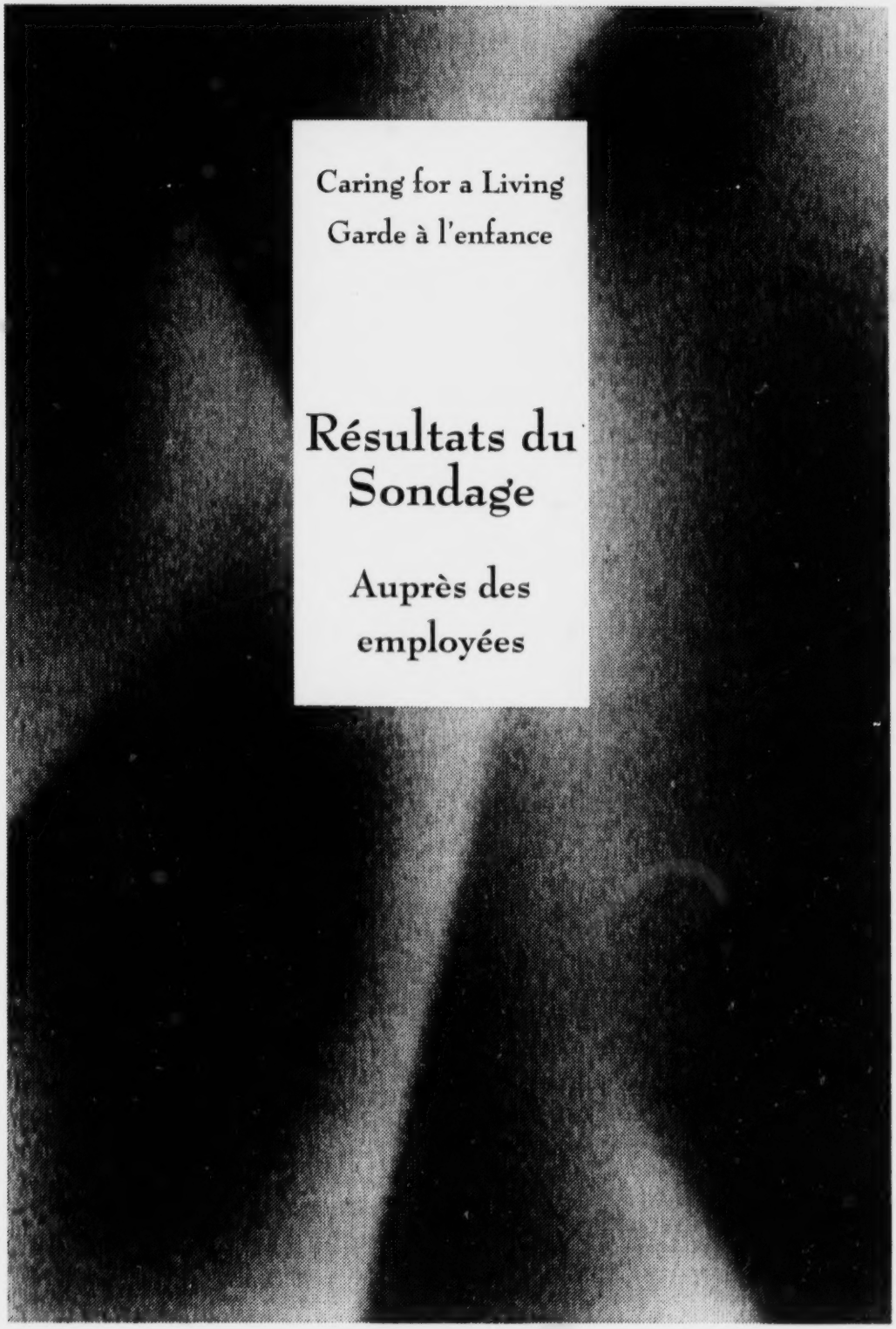
Représentativité de l'échantillon des garderies participantes

Variable	participantes	non-participantes	test chi carré	Probabilité
Garderies en milieu urbain	78.5%	80.1%	0.39	0.53%
Garderies autorisées à s'occuper:				
des poupons	28.5	27.9	0.04	0.85
des tout-petits	82.2	83.7	0.40	0.53
des enfants d'âge préscolaire	98.4	95.8	5.93	0.01*
des enfants d'âge scolaire	43.1	39.5	1.25	0.26
Type de garderie			25.4	<0.0001*
Municipale	1.8%	2.9%		
Sans but lucratif	66.3	50.2		
Commerciale	31.9	46.9		
Type d'immeuble abritant la garderie			12.12	0.10%
Église	9.0%	8.3%		
Collège/université	4.0	1.8		
École publique	10.6	7.4		
École privée	1.8	1.6		
En milieu de travail	2.4	2.9		
Centre communautaire	7.0	6.0		
Privé	64.2	69.4		
Année moyenne d'ouverture de la garderie	1980.9	1981.3	-0.94	0.35
Période moyenne d'exploitation (mois)	11.8	11.8	0.28	0.78
Heures moyennes d'ouverture	7:15 a.m.	7:19 a.m.	-0.99	0.32
Heures moyennes de fermeture	5:59 p.m.	5:56 p.m.	0.52	0.60
Nombre moyen d'intervenantes en garderie†	7.6	7.0	1.96	0.05*
Nombre moyen d'employées de soutien‡	0.78	0.71	1.08	0.28

* *Écart considérable*

† *Inclue les postes d'éducatrice adjointe jusqu'à celui de directrice administrative*

‡ *Cuisinières, concierges, etc.*



Caring for a Living
Garde à l'enfance

Résultats du Sondage

Auprès des employées

Au sujet des résultats

L'équipe de recherche affectée au projet *Garde à l'enfance* s'est attardée à interroger le personnel de garde en garderie de chaque province et territoire et a rendu compte de ses données de deux façons, c'est à dire à l'échelle nationale de même qu'à l'échelle provinciale/territoriale. Les données nationales servent de repères moyens pour comparer les résultats recueillis au niveau provincial et territorial. Toutefois, les lois provinciales, le coût de la vie et les niveaux de salaires variant considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre, ceux-ci ne facilitent en rien les comparaisons interprovinciales et ne font que rendre plus évidentes les disparités qui existent au sein du système de garde à l'enfance au Canada.

Mais qu'importe si le personnel de garderie de certaines provinces ou territoires touche de meilleurs salaires que leurs collègues d'autres régions, la réalité est que le travail en garderie n'est pas apprécié à sa juste valeur.

Dans les sections qui suivent, les données nationales sont incorporées au texte, et font référence aux proportions les plus faibles et les plus élevées enregistrées pour les provinces et territoires. De plus, des tableaux et graphiques accompagnent le texte. À la fin de chaque section, les données provinciales et territoriales apparaissent sous forme de tableaux dont la numérotation est précédée de la lettre «A». On retrouve également de courts sommaires provinciaux suivant la section «Résultats du sondage auprès des directrices».

Il est à noter que les citations apparaissant ça et là dans le rapport sont tirées des questionnaires remplis par les employées et les directrices de garderie.

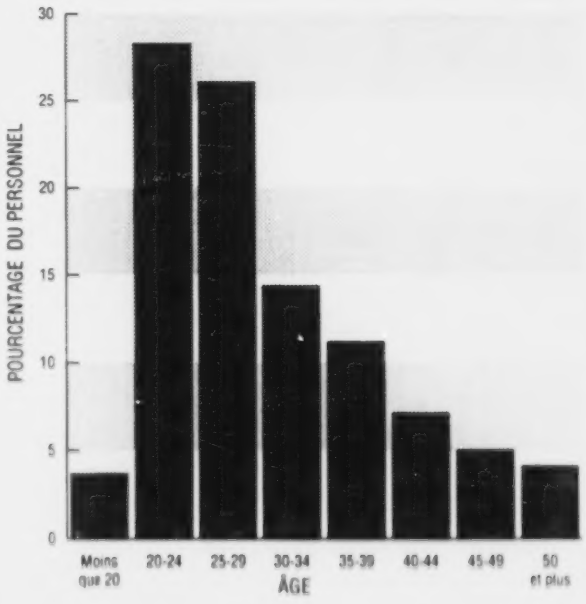
1 Caractéristiques démographiques

Dans le but d'établir un profil démographique du personnel de garde en garderie au Canada, le sondage effectué pour l'étude *Garde à l'enfance* a cherché à rassembler quelques données se rapportant aux intervenantes en garderie, telles que le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le nombre d'enfants à charge, les conditions d'habitation, la période de résidence au sein de la même communauté et la nationalité.

Le sondage a déterminé que 98 p. cent du personnel de garde en garderie au Canada était composé de femmes. Cette proportion variait peu d'un bout à l'autre du pays, à l'exception du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest où les hommes représentaient 10 p. cent de l'effectif. Par ailleurs, 58 p. cent des intervenantes en garderie se trouvaient âgées de moins de 30 ans. La Nouvelle-Écosse et les Territoires du Nord-Ouest enregistraient la plus haute proportion de personnel de garde âgé de trente ans ou moins (soit 65 p. cent), tandis que la plus basse était observée au Québec (50 p. cent). À l'échelle nationale, seulement 4 p. cent des intervenantes en garderie avaient plus de 50 ans, la Saskatchewan se trouvant en tête de liste avec 9 p. cent de son effectif appartenant à ce groupe d'âge, alors que le Yukon venait en fin de liste avec 0 p. cent. La figure 1 présente la distribution des groupes d'âge des intervenantes en garderie au Canada. Cette distribution est reprise au tableau A1 où elle est classifiée par province et territoire.

L'état matrimonial des employées de garderie ainsi que leurs conditions d'habitation variaient d'une province et d'un territoire à l'autre. Au Canada, 37 p. cent des intervenantes en garderie étaient célibataires, 57 p. cent étaient mariées ou vivaient en union libre. Ces chiffres présentaient un contraste avec ceux publiés par le rapport américain *Child Care Staffing Study* [Whitebook, 1989], où la majorité du personnel de garde se trouvait célibataire. Quarante-quatre pour cent des intervenantes en garderie de la Colombie-Britannique se trouvaient célibataires, soit le taux le plus important au Canada comparativement aux taux du Québec et du Yukon qui n'atteignaient que 30 p. cent. On rapporte également que 41 p. cent du personnel avait des enfants à charge de tout âge vivant sous le même toit. Cela était le cas pour 51 p. cent des intervenantes en garderie du Québec, la plus importante proportion retrouvée au pays, contre 33 p. cent, la plus basse enregistrée pour la Nouvelle-Écosse. Le tableau A2 donne des détails sur l'état matrimonial du personnel de garde pour chaque province et territoire.

FIGURE 1
GROUPES D'ÂGE DU PERSONNEL DE GARDE EN GARDERIE À L'ÉCHELLE NATIONALE



Des enfants âgés de la naissance à 12 ans étaient présents dans 25 p. cent des foyers du personnel de garderie, la plus haute proportion

étant observée au Québec et la plus faible, en Nouvelle-Écosse. Quatorze pour cent des employées disaient être les seules adultes de la maison, et de ce groupe, 41 p. cent (contre 6 p. cent au Canada) représentaient des soutiens de famille monoparentale. Le tableau A3 affiche ces proportions au niveau provincial et territorial.

Quant à l'origine des intervenantes oeuvrant dans le domaine de la garde à l'enfance, 86 p. cent d'entre elles avaient vu le jour au Canada. Le plus haut et le plus faible taux s'observaient en Nouvelle-Écosse et en Alberta où respectivement 97 p. cent et 80 p. cent des employées étaient nées au Canada. Plus de 7 intervenantes en garderie sur 10 vivaient depuis plus de cinq ans dans la même ville (le Manitoba ayant la proportion la plus élevée, et les Territoires du Nord-Ouest, la plus basse avec 29 p. cent). Seulement 5 p. cent des intervenantes habitaient leur ville depuis moins d'un an. Ces proportions sont présentées pour toutes les provinces et territoires au tableau A4.

Tableau A1

Groupes d'âge du personnel de garde en garderie, pour chaque province/territoire

Province	moins de 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50 et plus
Colombie-Britannique	2.4%	27.3%	24.6%	13.3%	9.9%	8.4%	6.4%	7.6%
Alberta	11.4	25.6	21.9	10.4	9.3	8.3	7.1	6.1
Saskatchewan	4.7	29.2	21.7	14.1	9.1	6.1	6.0	9.0
Manitoba	2.5	21.8	29.0	13.7	11.6	9.9	7.3	4.2
Ontario	1.6	33.0	28.4	14.4	10.6	5.1	3.2	3.7
Québec	2.2	22.9	25.0	19.0	15.4	8.8	4.9	1.8
Nouveau-Brunswick	4.6	30.3	24.7	14.2	8.8	6.1	7.7	3.6
Nouvelle-Écosse	3.4	30.3	31.4	10.4	6.9	7.2	6.0	4.3
Île-du-Prince Édouard	3.3	25.7	26.7	13.7	8.3	12.6	3.1	6.7
Terre-Neuve	1.4	37.8	22.3	8.1	8.5	13.5	3.8	4.8
Yukon	14.4	14.8	19.0	10.3	10.8	10.3	20.5	0.0
Territoires du Nord-Ouest	6.4	35.0	23.6	22.1	9.5	1.5	0.0	2.1
National	3.7%	28.3%	26.1%	14.4%	11.2%	7.1%	5.0%	4.1%

Tableau A2

État matrimonial du personnel de garde en garderie, pour chaque province/territoire

Province	célibataire/ jamais mariée	mariée/ union libre	divorcée/ séparée	veuve
Colombie-Britannique	43.5%	49.3%	6.6%	0.6%
Alberta	33.8	60.5	4.7	1.1
Saskatchewan	41.5	50.3	7.2	1.0
Manitoba	33.3	61.0	5.2	0.6
Ontario	40.3	55.2	4.2	0.3
Québec	29.8	61.1	8.4	0.8
Nouveau-Brunswick	39.4	55.2	3.9	1.6
Nouvelle-Écosse	40.9	51.8	5.3	2.0
Île-du-Prince Édouard	38.0	55.6	5.7	0.8
Terre-Neuve	37.8	58.6	2.4	1.2
Yukon	29.7	64.1	6.2	0.0
Territoires du Nord-Ouest	39.4	55.9	4.7	0.0
National	36.8%	57.1%	5.5%	0.6%

Tableau A3

Pourcentage du personnel de garde en garderie ayant des enfants à charge (de tout âge), pour chaque province/territoire

Province	Enfants (tout âge)	Enfants (0 à 6 ans)	Enfants (0 à 12 ans)
Colombie-Britannique	39.0%	9.7%	23.9%
Alberta	45.3	10.4	24.8
Saskatchewan	38.7	12.2	23.2
Manitoba	46.2	12.4	25.6
Ontario	34.8	12.8	23.0
Québec	51.0	15.9	29.9
Nouveau-Brunswick	40.9	11.4	22.9
Nouvelle-Écosse	33.4	12.7	20.1
Île-du-Prince Édouard	46.6	17.1	29.0
Terre-Neuve	38.8	10.6	21.9
Yukon	42.6	14.3	21.2
Territoires du Nord-Ouest	33.8	20.0	26.2
National	41.2%	12.8%	24.9%

Tableau A4

Nombre d'années passées dans la même ville, selon chaque province/territoire

Province	moins d'un an	1 à 2 ans	3 à 5 ans	plus de 5 ans
Colombie-Britannique	6.3%	11.7%	11.7%	70.3%
Alberta	5.4	9.7	20.9	64.0
Saskatchewan	3.9	9.4	12.8	73.9
Manitoba	1.8	6.4	10.6	81.2
Ontario	4.1	11.1	13.2	71.6
Québec	3.9	8.1	15.7	72.3
Nouveau-Brunswick	3.2	9.7	12.3	74.8
Nouvelle-Écosse	12.1	8.3	10.8	68.7
Île-du-Prince Édouard	6.1	11.4	14.2	68.3
Terre-Neuve	3.5	8.5	9.8	78.2
Yukon	24.9	17.2	12.9	45.0
Territoires du Nord-Ouest	29.5	28.4	12.9	29.3
National	4.7%	9.9%	14.7%	70.8%

2 Rémunération

Les enquêteurs de l'étude *Garde à l'enfance* ont interrogé les intervenantes en garderie sur leur rémunération dans le but de déterminer les moyennes salariales provinciales/territoriales et nationales de cette profession. Afin de pouvoir fournir une analyse plus exhaustive, les données relatives aux salaires ont été recoupées avec celles du poste détenu, de l'âge de l'employée, des conditions d'habitation, du type de garderie, de l'affiliation syndicale, de la taille de la garderie et enfin de son milieu (urbain/rural).

La question initiale du sondage se rapportant à la rémunération a été formulée non sans difficulté puisque les salaires sont souvent perçus de plusieurs façons par le personnel, ce qui rend les comparaisons ardues. En effet, certaines employées parlaient de leur salaire en termes de taux horaire tandis que d'autres le concevaient sur une base mensuelle ou annuelle. Pour éviter de trop grandes divergences de réponses, la question a été formulée en plusieurs parties. Tout d'abord, le questionnaire vérifiait si l'employée connaissait son salaire horaire brut. Dans la négative, on demandait à l'employée de faire état de son salaire mensuel brut et net, en plus du nombre d'heures de travail qu'elle exécutait durant un mois normal. Pour celles qui indiquaient leur salaire annuel brut, on divisait le montant de cette rémunération par le nombre d'heures qu'elles disaient avoir travaillées.

«Je connais quelques intervenantes en garderie qui aimaient leur travail mais qui ont dû abandonner leur carrière pour gagner plus d'argent. Elles ont été embauchées chez Sobey's (une chaîne de supermarchés) où elles travaillent comme caissières.»

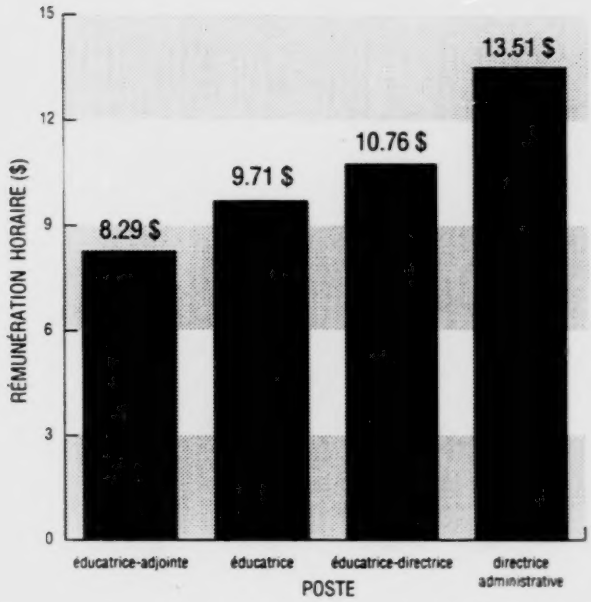
Des subventions visant l'ajustement salarial ainsi que des subventions au fonctionnement étant disponibles dans certaines provinces, ces dernières ont créé une seconde complication pour la comparaison des salaires.

Par conséquent, il a fallu évaluer la proportion d'intervenantes en garderie de l'Ontario qui avait inclu la subvention au fonctionnement dans le montant de leur salaire, et vérifier les questionnaires afin de voir si leurs réponses faisaient explicitement mention de cette subvention. Parmi les 21 employées qui avaient signalé la subvention, 13 indiquaient qu'elles avaient inclu cette dernière dans leur salaire.

Dans un suivi effectué après le sondage par questionnaire, vingt intervenantes ayant participé à ce sondage et oeuvrant dans une garderie sans but lucratif de l'Ontario ont été sélectionnées et jointes. On demandait aux employées de cet échantillon si elles avaient incorporé ou non le montant de la subvention au fonctionnement dans le calcul de leur salaire, tel qu'indiqué sur leur questionnaire préalablement rempli. Parmi ces 20 intervenantes, 14 ont répondu par l'affirmative.

Les résultats explicites de ce suivi téléphonique ont révélé une invariabilité remarquable des réponses et ont permis d'estimer qu'un tiers environ des intervenantes de garderie sans but lucratif de l'Ontario avaient omis de mentionner la subvention au fonctionnement lorsqu'elles avaient rempli leur questionnaire. Pour fin de comparaison salariale selon les types de garderie de l'Ontario, une estimation du salaire moyen touché par le personnel de garderie sans but lucratif a été établie pour cette province, en tenant compte du nombre estimé d'employées qui avaient passé sous silence la subvention au fonctionnement .

FIGURE 2
RÉMUNÉRATION HORAIRE SELON LE POSTE



2.1 Salaires moyens

À l'échelle nationale, la rémunération horaire moyenne de tous les postes du domaine de la garde à l'enfance s'établissait à 9,60 $ l'heure, soit 18 870 $ par année.

L'étude *Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée* [Schom-Moffatt] réalisée en 1984 et similaire à celle-ci, révélait que le salaire moyen à l'époque, pour tous les postes de travail en garderie se situait à 7,29 $ l'heure.

Corrigé en fonction de l'inflation, la rémunération moyenne de 1991 était de 10,05 $ l'heure en dollars constants. En termes réels donc, le salaire moyen d'une intervenante en garderie a baissé de 0,45 $ l'heure ou de 4,5 p. cent depuis les sept dernières années.

2.1.1 Poste et rémunération

Les titres de poste désignant le personnel de garderie différaient d'un bout à l'autre du pays, selon la province ou le territoire. Dans le but d'uniformiser ces particularités, on a demandé aux intervenantes en garderie de choisir parmi les quatre titres génériques définis sommairement, celui qui décrivait le mieux leur poste. Les définitions des titres se lisaient comme suit:

l'*éducatrice-adjointe* désignait une personne se trouvant sous la supervision d'une éducatrice;

l'*éducatrice* ou la *superviseure* désignait une personne responsable d'un groupe d'enfants, et qui cumulait souvent des fonctions de supervision d'employées;

l'*éducatrice-directrice* ou la *superviseure en chef* désignait une personne travaillant auprès des enfants, et qui exécutait aussi des tâches administratives;

la *directrice administrative* désignait une personne uniquement responsable de l'administration.

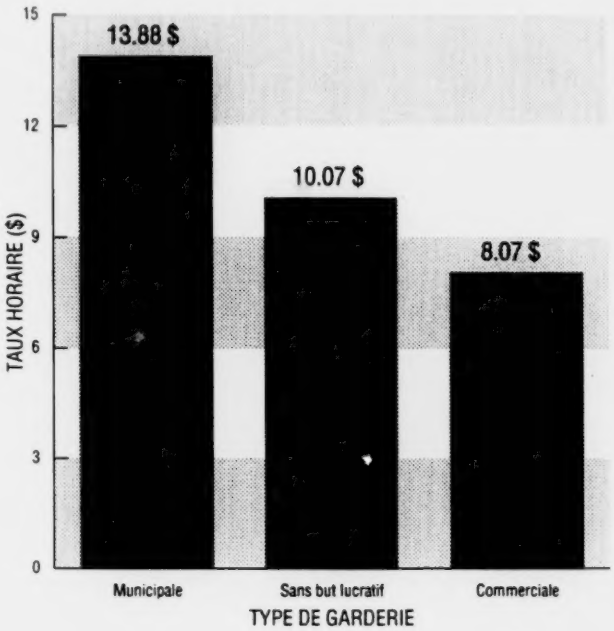
L'étude a permis d'établir une nette corrélation entre le poste détenu et le niveau de salaire. En effet, on a constaté que les éducatrices-adjointes constituaient le groupe le moins bien rémunéré tandis que les directrices administratives pour leur part, touchaient les meilleurs salaires. L'échelle des salaires horaires selon le poste est présentée à la figure 2 alors que le tableau A5 donne un aperçu du traitement selon le poste, pour chaque province et territoire.

A l'échelle nationale, la rémunération moyenne des éducatrices-adjointes était de 8,29 $ l'heure ou 15 337 $ par année. Ces taux horaires pouvaient être aussi bas que 5,57 $ comme c'était le cas à Terre-Neuve, mais s'élever à 9,68 $ dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le salaire moyen des éducatrices se situait à 9,71 $ l'heure, soit 18 498 $ par année. Sur une base provinciale et territoriale, ces taux horaires variaient entre 6,03 $ à Terre-Neuve et 11,34 $ dans les Territoires du Nord-Ouest, et même jusqu'a 11,51 $ en Ontario.

Les éducatrices-directrices touchaient en moyenne 10,76 $ l'heure, soit $20 498 par année. La rémunération de ce groupe d'employées pouvait atteindre 12,49 $ et 12,54 $ l'heure en Ontario et dans les Territoires du Nord-Ouest respectivement, mais pouvait chuter à 6,54 $ l'heure comme à Terre-Neuve.

FIGURE 3
RÉMUNÉRATION HORAIRE SELON LE TYPE DE GARDERIE



Au Canada, les éducatrices de garderie gagnaient 17 p. cent de plus que les éducatrices-adjointes; les éducatrices-directrices, 11 p. cent de plus que les éducatrices et enfin les directrices administratives, 25 p. cent de plus que les éducatrices-directrices.

2.1.2 Type de garderie et rémunération

Les garderies dans lesquelles travaillait le personnel de garde ont été classées selon leur type ou leur situation de parrainage. Pour les besoins de cette étude, on a distingué les garderies selon trois types: «municipales», «sans but lucratif», ou «commerciales». Les garderies municipales étaient celles parrainées par les municipalités, tandis que les garderies sans but lucratif bénéficiaient du support de plusieurs groupes oeuvrant dans un but non lucratif, (tels que parents, communautés religieuses, écoles, collèges, corporations, agences gouvernementales ou privées). Les garderies commerciales, pour leur part, étaient exploitées de façon privée dans un but lucratif, par des entrepreneurs individuels, des associations ou des corporations. Lors de l'entrevue téléphonique, les directrices de garderie ont dû définir, selon ces trois catégories, le type de garderie qu'elles administraient. Toutes les directrices ont aisément fait cette distinction, de sorte qu'il n'a pas été nécessaire de leur fournir une définition détaillée des trois types en question.

Tel que démontré à la figure 3, le type de garderie s'est avéré une variable importante influant sur la rémunération. Les employées de garderies municipales, retrouvées uniquement dans les provinces de l'Alberta et de l'Ontario touchaient les plus hauts salaires. En effet, le taux horaire moyen de tous les postes s'élevait à 13,88 $.

En comparaison, les employées de garderies commerciales gagnaient en moyenne 8,07 $ l'heure et celles des établissements sans but lucratif, 10,07 $ l'heure.

Le salaire des intervenantes en garderie municipale dépassait de 37 p. cent celui de leurs collègues des garderies sans but lucratif, et de 72 p. cent celui des employées de garderies commerciales. Ces dernières gagnaient 25 p. cent de moins que leurs paires des garderies sans but lucratif.

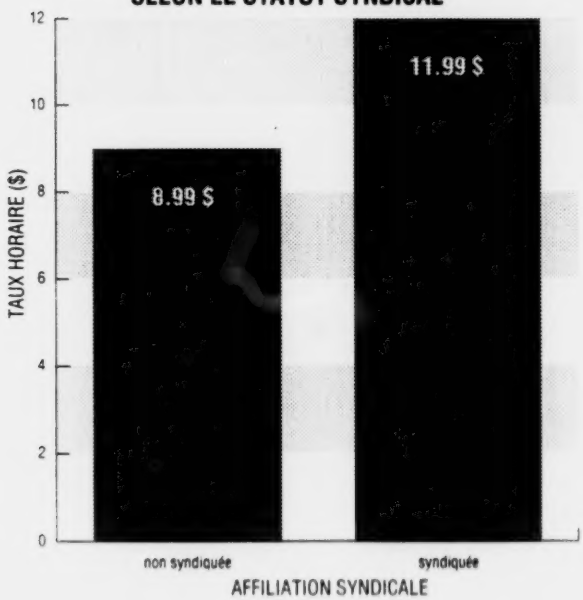
À l'exception de l'Île-du-Prince Édouard, les intervenantes en garderie sans but lucratif de toutes les provinces et territoires recevaient un salaire moyen supérieur à celui des employées du secteur commercial. Les données provinciales et territoriales figurent au tableau A6.

Dans certaines provinces et territoires, les disparités salariales des intervenantes de garderie sans but lucratif versus celles du secteur commercial s'avéraient plus importantes que les moyennes nationales. En effet, le personnel de garderie sans but lucratif recevait 30 p. cent de plus que celui des garderies commerciales en Alberta, 44 p. cent de plus en Nouvelle-Écosse, et 36 p. cent de plus au Québec, comparativement à la moyenne nationale de 25 p. cent.

2.1.3 Statut syndical et rémunération

Le statut syndical du personnel de garde en garderie a constitué une variable difficile à mesurer en terme de précision, rendant les interprétations ardues. Étant donné qu'au moment de l'échantillonnage l'information reliée au statut syndical n'était pas disponible, un échantillon proportionnel de garderies employant du personnel syndiqué et non syndiqué n'a pu être constitué de façon appropriée. Une fois la cueillette de données complétée, on a tenté d'obtenir de l'information sur la représentation syndicale dans toutes les garderies du Canada, afin que la variable du statut syndical (tout comme celle du type de garderie) puisse être pondérée correctement. Cette tentative a dû être abandonnée en raison de l'information contradictoire et/ou manquante se rapportant aux diverses situations syndicales observées dans les garderies canadiennes. Les intervenantes et les directrices d'une garderie, par exemple, signalaient leur affiliation à un syndicat particulier alors que ce même syndicat niait tout engagement de représentation envers ce groupe de travailleuses, et vice-versa. Dans d'autres cas, les directrices de garderie indiquaient que le personnel de garde n'était pas syndiqué, alors que ce dernier signalait le contraire. Il existait également d'autres situations où les intervenantes d'une même garderie détenant le même type de poste se contredisaient sur leur statut syndical.

FIGURE 4
RÉMUNÉRATION HORAIRE DU PERSONNEL SELON LE STATUT SYNDICAL



Afin d'uniformiser davantage l'information recueillie, et pour des besoins de codification, on indiquait que le personnel d'une même garderie partageait le même statut syndical (sauf pour les directrices de garderie, selon le cas) après avoir vérifié le vrai statut de la garderie. Étant donné toutefois qu'aucune pondération n'a été effectuée, les résultats présentés dans ce rapport témoignent des réponses biaisées fournies par le personnel interrogé.

Selon le sondage, 20 p. cent du personnel oeuvrant dans le domaine de la garde à l'enfance au Canada était représenté par un syndicat, avec en tête de liste, le Québec, qui enregistrait le plus haut taux d'affiliation syndicale au pays, soit 30 p. cent. En juin 1991, aucune des intervenantes en garderie du Nouveau-Brunswick, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest n'était syndiquée. Le personnel de garde en garderie était représenté par les associations syndicales suivantes: Syndicat canadien de la Fonction publique; Union internationale des employés des services du Canada; Métallurgistes unis d'Amérique; Syndicat des employées et employés de la Fonction publique de l'Ontario; Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie; Centrale des enseignants du Québec; Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers; Children's Services Employees Union of British Columbia; Alberta Union of Public Employees; Calgary Board of Education Support Staff Association; Saskatchewan Government Employees Union; Manitoba Government Employees Association; Association of Employees Supporting Education Services; Canadian Union of Service Educators and Allied Workers; et Newfoundland Association of Public Employees.

Les intervenantes en garderie municipale enregistraient le plus haut taux de syndicalisation, soit 61 p. cent, comparativement à 11 p. cent dans les garderies commerciales et 21 p. cent dans celles sans but lucratif.

Les dernières données de 1988 indiquaient que le taux de syndicalisation de l'ensemble de la main-d'oeuvre était de 30 p. cent, et celui des femmes, de 25 p. cent. Le personnel de garderie est donc moins fortement syndiqué (taux de 20 p. cent), comparativement au taux de l'ensemble de la main-d'oeuvre et à celui des femmes de ce groupe.

La figure 4 met en rapport la rémunération horaire des employées syndiquées et celle des employées qui ne le sont pas. Le salaire moyen pour tous les postes non-syndiqués était de 8,99 $ l'heure alors que celui des postes syndiqués s'élevait à 11,98 $ l'heure, soit une augmentation de 33 p. cent. Comme on le constate, la présence d'un syndicat exerçait une plus grande influence sur la rémunération, plus que ne le faisait le type de garderie.

En Colombie-Britannique, en Alberta et en Nouvelle-Écosse, l'écart salarial entre les garderies syndiquées et celles qui ne l'étaient pas se trouvait supérieur à la moyenne nationale. Le tableau A7 compare les salaires du personnel syndiqué et de celui qui ne l'était pas, pour toutes les provinces et territoires.

2.1.4 Taille de la garderie et rémunération

Aucune corrélation n'a pu être établie entre la rémunération moyenne et la taille de la garderie. Dans les garderies qui comptaient 1 à 4 employées, le salaire moyen pour tous les postes s'élevait à 9,43 $ l'heure tandis que pour celles employant de 5 à 7 intervenantes, ou de

8 à 10, ou encore plus de 11, ces salaires moyens se chiffraient respectivement à 8,90 $, 9,66 $ et à 9,91 $ l'heure.

FIGURE 5
RÉMUNÉRATION ANNUELLE DU PERSONNEL À TEMPS COMPLET: PERSONNEL DE GARDE VS. MAIN-D'OEUVRE GÉNÉRALE

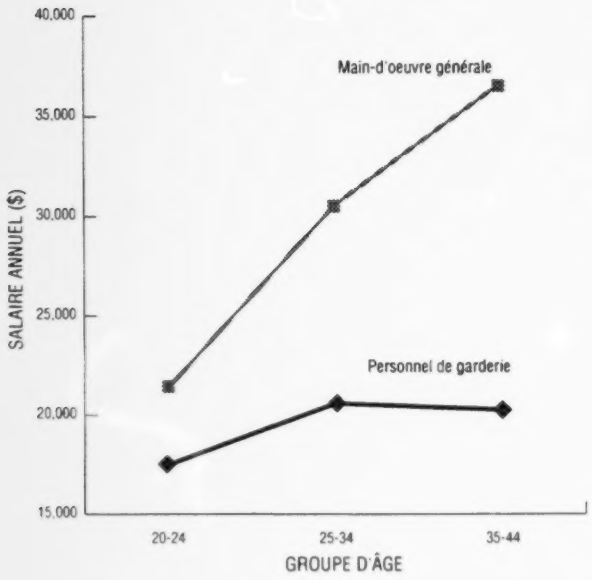


Tableau 6
Méthodes établissant les hausses salariales
(en moyenne et par type de garderie)

Méthodes d'augmentation	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Global
Date anniversaire d'embauche	81	42	32	41
Expérience au poste	10	22	15	19
Meilleure éducation ou formation	11	20	23	20
Rendement	23	16	21	19
Augmentation du coût de la vie	44	37	16	30
Syndicat ou négociations en groupe	62	23	11	21
Négociations individuelles	3	6	11	8
Décision de la directrice ou propriétaire	6	11	40	22
Échelle de salaires établie par écrit	27	28	10	21
Recommandation du conseil d'administration	5	30	1	18
Ne sait pas	2	10	15	11
Augmentations imprévisibles	3	13	20	15
Autres	4	7	10	8

2.1.5 Lieu de la garderie et rémunération

La rémunération était établie de façon différente selon qu'il s'agissait d'une garderie en milieu rural ou urbain. Un endroit rural a été défini comme étant un village ou une ville dont la population était inférieure à 10 000 habitants. On s'est servi des codes postaux afin de faire cette distinction. Dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince Édouard, les employées de garderies situées en milieu urbain se trouvaient mieux rémunérées que leurs paires oeuvrant en milieu rural.

À l'échelle nationale, le personnel de garderie en milieu rural recevait 7,93 $ l'heure comparativement à 9,90 $ l'heure pour le personnel travaillant en milieu urbain, soit 25 p. cent de plus.

2.2 Comparaisons salariales avec d'autres professions hors du domaine de la garde à l'enfance

2.2.1 Comparaisons salariales avec d'autres professions

L'étude *Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée* [Schom-Moffatt] a comparé la rémunération du personnel de garde en garderie à celui des gardiens de zoo et d'employés de ferme. Les gardiens de zoo gagnaient alors 30 p. cent de plus que les intervenantes en garderie.

En 1991, le salaire du personnel de garde en garderie était de 30 p. cent inférieur au salaire moyen des hommes et femmes employés dans le secteur industriel (établi à 13,57 $ l'heure selon Statistique Canada), et de 20 p. cent inférieur à celui des employés de l'industrie de

services. Enfin, la rémunération de magasiniers était de 58 p. cent supérieure à celle des intervenantes en garderie.

Les enseignants en milieu scolaire élémentaire constituent un autre groupe à qui on a confié le bien-être et le développement de nos enfants. Aussi, lorsqu'on compare le salaire moyen d'éducatrices de garderie expérimentées à celui que gagnent, au moment de l'embauche, les enseignants de l'école publique, on s'aperçoit qu'il n'y a vraiment «pas de comparaison possible».

Effectivement, l'écart entre le salaire moyen de l'intervenante en garderie et celui que gagne l'enseignant à l'embauche était de deux tiers supérieur au Québec, à l'Île-du-Prince Édouard et au Manitoba, et plus du double au Nouveau-Brunswick, au Yukon, et en Alberta. La seule province enregistrant un écart inférieur à 66 p. cent était l'Ontario où les enseignants recevaient un salaire initial supérieur de 30 p. cent à celui que gagnait la moyenne des éducatrices en garderie. Le personnel de garde en garderie dont il est question dans la comparaison précédente possédait en moyenne trois ans d'expérience dans le domaine.

Bien que les données inhérentes au salaire moyen des enseignants n'aient pas été disponibles, ces dernières auraient sans doute indiqué une disparité encore plus importante avec les salaires des éducatrices en garderie puisque ces enseignants peuvent s'attendre à voir leur salaire réajusté annuellement, sur une période de huit à quatorze ans, de façon à le faire grimper jusqu'à un maximum correspondant à une hausse variant entre 50 p. cent et 75 p. cent par rapport au salaire touché à l'embauche.

On serait malavisé de tenter de comparer les résultats de ce rapport à ceux conclus par l'étude *U.S. National Child Care Staffing Study* [Whitebook, Howes and Phillips, 1989] puisque d'une part, cette étude américaine s'est servie d'un échantillon non-aléatoire de garderies retrouvées dans cinq villes des États-Unis et que d'autre part, la structure globale du système de services de garde à l'enfance observée dans ce pays diffère considérablement de celle retrouvée au Canada. Le fait d'ajuster le taux horaire moyen de 5,35 $ US (enregistré aux États-Unis en 1988) en fonction de l'inflation et du taux de change n'est pas suffisant pour permettre une comparaison valable.

Comparaison au seuil de pauvreté

Le personnel oeuvrant à temps plein dans le domaine de la garde à l'enfance travaillait en moyenne 36,3 heures par semaine. En se basant sur ces heures de travail et sur le salaire horaire moyen, on a estimé que le revenu annuel moyen des éducatrices-adjointes s'élevait à 15 337 $, celui des éducatrices, à 18 498 $, et enfin ceux des éducatrices-directrices et des directrices administratives, à 20 498 $ et 25 804 $ respectivement.

Statistique Canada et le Conseil canadien de développement social ont défini la notion de «seuil de pauvreté» en se basant sur le revenu familial moyen établi par Statistique Canada. La définition suggérée par le CCDS s'est avérée la plus facile à utiliser pour effectuer des comparaisons. Après correction pour l'inflation, le seuil de pauvreté pour une famille de deux personnes correspondait en 1991, à un revenu de 21 801 $. Ce repère permettrait donc de

conclure que le salaire moyen d'une éducatrice en garderie subvenant aux besoins d'une famille de deux personnes serait de 3 228 $ sous le seuil de la pauvreté.

La majorité des intervenantes en garderie n'étaient pas les seules à fournir un soutien financier, dans les foyers où plus qu'un adulte vivaient sous le même toit. Toutefois, l'analyse des niveaux de salaires des intervenantes en garderie chefs de famille monoparentale de notre étude s'est avérée alarmante. Elle a en effet démontré que les trois quarts des 79 participantes au sondage, s'identifiant comme chefs de famille ayant à leur charge un ou plusieurs enfants, gagnaient un salaire situé en-dessous du seuil de pauvreté, tel qu'établi par le CCDS pour leur situation familiale.

2.2.2 Comparaisons salariales selon le groupe d'âge

L'augmentation du revenu, plus on avance en âge, constitue une indication directe de progression dans la carrière. On a observé que pour l'ensemble de la main-d'oeuvre employée à temps plein, le salaire annuel moyen des travailleurs se situant dans la fourchette des 25-34 ans était de 43 p. cent supérieur à celui que touchaient les 20-24 ans.

Par ailleurs, on enregistrait pour le personnel de garderie âgé entre 20 et 24 ans et travaillant à temps plein un écart salarial de seulement 18 p. cent avec celui âgé entre 25 et 34 ans. Tandis que dans la main-d'oeuvre générale, les travailleurs âgés entre 35 et 44 ans gagnaient 20 p. cent de plus que leurs cadets de 25-34 ans, le salaire des intervenantes en garderie appartenant au groupe des 35-44 demeurait, pour sa part, stagnant. On illustre ces tendances à la figure 5.

Non seulement les salaires augmentent-ils beaucoup moins rapidement pour les intervenantes en garderie, mais ils deviennent en plus stagnants au moment où traditionnellement, les employées d'une certaine fourchette d'âge se retrouvent avec des responsabilités financières occasionnées par la naissance de leurs enfants, l'achat d'une maison, de l'ameublement, etc. Ceci explique sans doute la présence, dans le domaine, d'un grand nombre d'employées âgées entre 20 et 29 ans, et la diminution de celles âgées de 30 ans et plus.

2.3 Méthodes déterminant les augmentations salariales

A l'échelle nationale et provinciale, les hausses salariales sont déterminées de plusieurs façons. Le tableau 6 indique de quelles manières et dans quelles proportions le personnel de garderie voit son salaire augmenter. Il est à noter que plus d'une réponse pouvait être choisie pour cette question, reflétant ainsi la manière et le moment de l'augmentation. Au tableau A8, on retrouve l'information détaillée, classifiée par province et territoire. Au pays, 41 p. cent des employées recevaient une augmentation de salaire à la «date anniversaire d'embauche». La fréquence de cette pratique variait d'une province ou d'un territoire à l'autre, mais était plus rare à Terre-Neuve puisque appliquée dans 18 p. cent des cas, et plus populaire au Manitoba, étant observée dans 61 p. cent des cas.

Au pays, l'augmentation du coût de la vie justifiait les hausses de salaires de 30 p. cent des employées. Tandis qu'aucune intervenante en garderie du Yukon ne recevait d'augmentation

salariale en fonction du coût de la vie, en Ontario, 42 p. cent des employées bénéficiaient de ces ajustements.

«L'expérience au poste» et «le niveau de scolarité ou de formation» constituaient les motifs déterminant des hausses salariales dans 19 p. cent et 20 p. cent des cas respectivement.

Seulement 8 p. cent des employées de garderie négociaient leurs augmentations de salaire avec la directrice sur une base individuelle. Ce chiffre grimpait toutefois à 24 p. cent dans les Territoires du Nord-Ouest.

Vingt-et-un pour cent ont indiqué que les «négociations par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'un groupe d'employées» correspondait au moyen utilisé pour établir leurs augmentations de salaire.

La personne propriétaire de la garderie ou la directrice déterminait les hausses salariales dans 22 p. cent des cas, alors que dans 18 p. cent des cas, c'était le conseil d'administration qui décidait de ces majorations. Une intervenante sur neuf a avoué ne pas savoir de quelle façon on établissait ses augmentations de salaire.

Selon le poste détenu, il existait certaines variantes quant aux méthodes déterminant les hausses salariales. Dans 34 p. cent des cas, les éducatrices adjointes recevaient leur augmentation à la date anniversaire d'embauche, mais à un taux toutefois plus faible que celui de la moyenne nationale. Pour ce même groupe, l'expérience au poste déterminait de façon plus significative l'augmentation salariale, et ce, dans 27 p. cent des cas.

De tous les postes, les éducatrices-directrices étaient plus susceptibles de voir leurs hausses de salaire établies par la directrice ou la personne propriétaire de la garderie, les autres méthodes observées pour ce groupe ne variant pas beaucoup des tendances générales observées.

Comparativement aux autres postes, les augmentations salariales des directrices administratives se trouvaient plus souvent influencées par l'augmentation du coût de la vie, les échelles de salaires définies par écrit, le rendement au travail, le niveau d'instruction ou de formation ainsi que par les recommandations du conseil d'administration. Et sans être toutefois surprenant, toutes les directrices administratives savaient de quelle façon on établissait les augmentations salariales.

Le tableau 6 démontre que les méthodes définissant les hausses de salaire variaient selon le type de garderie. Dans les garderies municipales, 8 employées sur 10 affirmaient que la date anniversaire d'embauche déterminait le moment de la hausse salariale, alors que l'augmentation en fonction du coût de la vie et les négociations par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'un groupe d'employées étaient les méthodes utilisées dans 44 p. cent et 62 p. cent des cas respectivement.

Les trois variables les plus susceptibles de déterminer les augmentations salariales des intervenantes de garderies commerciales correspondaient aux suivantes: la décision de la personne propriétaire de la garderie ou celle de la directrice (dans 40 p. cent des cas); la date anniversaire d'embauche (32 p. cent); et le niveau de scolarité ou de formation (23 p. cent).

Seulement 11 p. cent de ce groupe d'employées ont fait allusion aux négociations par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'un groupe d'employées comme moyen d'établir leurs augmentations, ce qui correspond à moins de la moitié du pourcentage enregistré pour les intervenantes de garderies sans but lucratif.

Enfin 42 p. cent des employées de garderie sans but lucratif ont indiqué que leur salaire augmentait à la date anniversaire d'embauche. Trente-sept pour cent ont cité l'augmentation en fonction du coût de la vie comme méthode de hausse salariale, tandis que 30 p. cent et 23 p. cent respectivement se fiaient à la recommandation du conseil d'administration ou aux négociations par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'un groupe d'employées.

Tableau A5

Rémunération horaire selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Éducatrice-adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Colombie-Britannique	$7.85	$8.94	$10.14	$12.73
Alberta	6.23	6.76	8.14	10.45
Saskatchewan	6.59	7.52	9.42	12.52
Manitoba	8.60	9.29	12.25	15.36
Ontario	8.84	11.51	12.49	14.78
Québec	8.69	10.25	9.93	13.41
Nouveau-Brunswick	6.03	6.19	7.49	9.53
Nouvelle-Écosse	6.22	7.64	9.31	12.53
Île-du-Prince Édouard	7.29	7.25	9.40	—
Terre-Neuve	5.57	6.03	6.54	13.57
Yukon	8.44	9.58	11.13	14.59
Territoires du Nord-Ouest	9.68	11.34	12.54	17.81
National	$8.29	$9.71	$10.76	$13.51

Tableau A6

Rémunération horaire selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	$9.62	$8.21
Alberta	$10.37	8.25	6.37
Saskatchewan	—	7.94	—
Manitoba	—	9.99	8.01
Ontario	14.17	10.98	10.62
Québec	—	10.04	7.36
Nouveau-Brunswick	—	6.87	6.13
Nouvelle-Écosse	—	9.31	6.47
Île-du-Prince Édouard	—	7.02	8.18
Terre-Neuve	—	7.25	5.78
Yukon	—	9.75	—
Territoires du Nord-Ouest	—	11.80	—
National	$13.88	$10.07	$8.07

Tableau A7

Rémunération horaire selon le statut syndical, et pourcentage du personnel syndiqué, pour chaque province/territoire

Province	non syndiquée	syndiquée	% de personnel syndiqué
Colombie-Britannique	$8.99	$12.06	11.2%
Alberta	6.80	12.79	2.6
Saskatchewan	7.95	7.89	19.0
Manitoba	9.72	11.22	8.2
Ontario	10.83	12.79	27.9
Québec	8.65	10.82	30.2
Nouveau-Brunswick	6.50	0.0	0.0
Nouvelle-Écosse	7.74	10.75	7.8
Île-du-Prince Édouard	7.74	0.0	*
Terre-Neuve	6.20	0.0	*
Yukon	9.75	0.0	0.0
Territoires du Nord-Ouest	11.80	0.0	0.00
National	$8.99	$11.99	17.7%

* *aucune employée syndiquée n'a répondu au questionnaire.*

Tableau A8

Méthodes d'augmentation des salaires, pour chaque province/territoire

	Province/Territoire												
Méthodes	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Date anniversaire d'embauche	33%	30%	57%	61%	51%	29%	20%	36%	43%	18%	24%	54%	41%
Expérience au poste	14	19	10	12	12	36	17	17	17	4	29	17	19
Meilleure éducation ou formation	17	34	19	28	14	21	15	21	27	8	44	31	20
Rendement	16	28	11	19	22	5	19	26	21	10	23	39	19
Augmentation du coût de la vie	17	9	18	36	42	27	13	37	41	8	0	25	30
Syndicat ou négociations de groupe	20	4	20	14	28	29	1	12	2	0	2	11	21
Négociations individuelles	9	10	5	7	6	9	12	5	10	9	8	24	8
Décision de la directrice ou propriétaire	25	42	6	15	14	19	27	36	34	39	15	18	22
Échelle de salaires établie par écrit	11	12	21	39	21	31	10	20	4	2	13	16	21
Recommandation du conseil d'admin.	23	13	41	32	17	15	24	17	12	16	16	29	18
Ne sait pas	15	15	9	9	9	8	20	17	13	23	24	9	11
Augmentations imprévisibles	23	26	19	15	11	7	23	20	28	35	18	2	15
Autres	13	8	6	6	5	10	9	6	9	10	10	4	8

3 Formation

Lors du sondage, on a demandé aux intervenantes en garderie d'indiquer leur plus haut niveau d'instruction, qu'importe s'il s'agissait de cours spécialisés ou de formation spécifique en services de garde, en éducation en petite enfance ou en développement de l'enfant. Elles devaient également mentionner si elles étaient alors inscrites à un programme d'études et si, durant les douze mois précédant le sondage, elles avaient participé à des activités favorisant le développement professionnel. Les résultats obtenus ont été croisés avec l'information recueillie sur le poste, le type de garderie, le milieu de la garderie (urbain/rural) et la rémunération de chaque participante au sondage.

«Je me demande quand le gouvernement obligera tout le monde à suivre un cours spécialisé en services de garde à l'enfance. Il y a un manque de cohérence entre celles qui détiennent la formation et celles qui ne l'ont pas. Cela affecte le bien-être des enfants et aussi, les éducatrices qualifiées.»

Les exigences de formation requises pour le personnel de garde en garderie variaient considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre. Par exemple, le Nouveau-Brunswick, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'exigeaient aucune qualification formelle, bien que la règle des Territoires du Nord-Ouest était «d'encourager la formation».

La Saskatchewan obligeait un des membres du personnel, soit la superviseure ou la responsable du programme et de la supervision, à détenir un certificat en services de garde.* De même à Terre-Neuve, on exigeait qu'une superviseure de groupe ayant complété une formation (d'une ou deux années) dans un programme d'éducation en petite enfance, et possédant au moins un an d'expérience dans le domaine, travaille sur les lieux.

Toutes les autres provinces et territoires possédaient une formule permettant de déterminer le nombre d'employées requis devant détenir une attestation d'études postsecondaires de niveau spécifique.

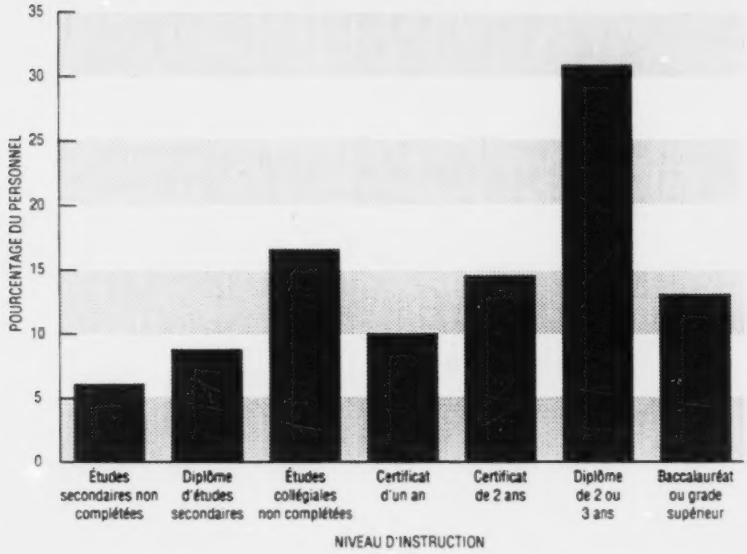
Les exigences décrétées par l'Alberta en matière d'attestation de compétences ont récemment été mises en vigueur et s'appliquent uniquement aux garderies ouvertes depuis septembre 1991. Les autres devront graduellement se soumettre à ces nouveaux règlements d'ici 1995. Ceux-ci requièrent entre autres, la présence à temps complet d'une directrice de programme qui détiendrait une attestation de formation de niveau 3, correspondant soit à un diplôme d'études de deux ans dans un programme d'éducation en petite enfance, ou soit à une formation d'un an, accompagnée de cinq années d'expérience pertinente dans le domaine.

La Nouvelle-Écosse et le Manitoba exigeaient toutes deux que les deux tiers de leur personnel de garde en garderie soit diplômé qualifié d'un programme d'éducation en petite enfance, de une ou deux années. La Nouvelle-Écosse obligeait en plus les directrices de garderie à être diplômées d'un tel programme. Toutefois, les directrices de la Nouvelle-Écosse se trouvant en poste avant l'application du règlement pouvaient continuer à exercer leurs fonctions même si elles ne détenaient pas de diplôme d'éducation en petite enfance, à la condition qu'elles comptent deux ans d'expérience et qu'elles aient suivi un cours de formation de base de 60 heures.

Par ailleurs, les lois du Québec stipulaient que le tiers des intervenantes en garderie devaient avoir complété soit un diplôme ou un certificat d'études collégiales en Techniques d'éducation

* *Cette exigence a été modifiée depuis la cueillette des données. La règle présentement en vigueur stipule: «...au moins un certificat en services de garde ou en éducation, ou encore une formation équivalente à un certificat, d'ici le 1 juillet 1993».*

FIGURE 6
NIVEAU D'INSTRUCTION COMPLÉTÉ (TOUT PROGRAMME D'ÉTUDES)



en services de garde, soit des cours de spécialisation du DEC dans cette même discipline, ou encore un baccalauréat dans un programme rattaché à l'éducation en petite enfance (par exemple, éducation préscolaire, éducation préscolaire/primaire ou psychologie spécialisée en développement de l'enfant).

Le nombre requis d'employées diplômées qualifiées variait selon la taille de chaque groupe d'enfants dans les garderies de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Cette dernière exigeait qu'une éducatrice de garderie ayant complété un programme de formation de base en éducation en petite enfance soit présente au sein de chaque groupe d'enfants. Cependant, à mesure que la taille des groupes d'enfants augmentait, des postes supplémentaires pouvaient être pourvus par du personnel moins qualifié. De même dans les garderies de l'Ontario, une intervenante pour chaque groupe d'enfants devait posséder un diplôme en éducation de la petite enfance.

Enfin, dans les garderies de l'Île-du-Prince Édouard, on exigeait que la superviseure et l'un des membres du service de garde (pour les garderies nécessitant du personnel supplémentaire) possèdent des compétences officiellement reconnues. Les exigences de formation des superviseures s'avéraient plus strictes que celles imposées aux membres qualifiées du service de garde. L'un ou l'autre de ces postes requérait une expérience variée, une formation de base en éducation de la petite enfance, ainsi que l'inscription à des cours spécialisés.

3.1. Compétences — générales ou reliées à l'éducation en petite enfance

La figure 6 nous renseigne sur les plus hauts niveaux de scolarité complétés par les intervenantes en garderie au Canada, et le tableau A9 reclasse l'information par province et territoire. Ceux-ci nous permettent de constater que 68 p. cent des employées de garderie possèdent une attestation d'études

postsecondaires comparativement à 41 p. cent pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. Une attestation d'études postsecondaires correspond à un certificat, un diplôme ou un grade universitaire dans tout champs d'études.

Vingt-sept pour cent des intervenantes en garderie ayant poursuivi des études postsecondaires avaient complété un certificat de une ou deux années en éducation de la petite enfance, tandis que 31 p. cent possédaient un diplôme de une ou deux années dans le même domaine. Par ailleurs, 7 p. cent détenaient un baccalauréat dans un domaine relié à l'éducation en petite enfance.

L'Ontario représentait la province affichant le plus grand pourcentage de personnel (85 p. cent) ayant obtenu des attestations de compétences (i.e. certificat ou diplôme de niveau collégial ou universitaire, ou baccalauréat), suivi de la Nouvelle-Écosse (79 p. cent). Ces proportions chutaient à 42 p. cent et 38 p. cent respectivement pour le Yukon et l'Alberta qui se retrouvaient en bas de liste.

Ces mêmes tendances étaient également observées pour les intervenantes en garderie possédant des attestations de formation en éducation de la petite enfance. On constate que l'Ontario et la Nouvelle-Écosse arrivaient encore bons premiers avec respectivement, 77 p. cent et 64 p. cent de leur personnel de garde en garderie détenant de telles compétences. L'Alberta et le Yukon indiquaient des pourcentages respectifs de 28 p. cent et 21 p. cent.

Quant au type spécifique d'attestations reçues, on note que les employées des garderies de la Colombie-Britannique et du Manitoba étaient celles qui, le plus souvent, détenaient un certificat d'études en éducation de la petite enfance, alors qu'en Ontario et au Québec, le diplôme d'études dans cette même concentration s'avérait le type de formation le plus commun. La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve possédaient les plus grands pourcentages d'employées titulaires d'un baccalauréat obtenu dans une discipline inhérente à l'éducation en petite enfance, avec des taux de 19 p. cent et 14 p. cent respectivement. Les données provinciales et territoriales peuvent être consultées au tableau A10.

Tableau 7

Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), selon le poste

Niveau	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Études secondaires non complétées	11.9%	4.5%	2.5%	1.0%
Diplôme d'études secondaires	14.7	7.4	3.6	3.0
Études collégiales non complétées	25.1	14.8	7.8	11.1
Certificat d'un an	9.0	9.8	14.9	2.6
Certificat de 2 ans	7.2	17.3	19.6	11.8
Diplôme de 2 ou 3 ans	21.8	32.8	39.4	39.7
Baccalauréat ou grade supérieur	10.3	13.4	12.2	30.8

Tableau 8

Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), selon le type de garderie

Niveau	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Études secondaires non complétées	1.5%	6.1%	7.0%
Diplôme d'études secondaires	2.1	7.4	12.1
Études collégiales non complétées	8.1	13.0	23.5
Certificat d'un an	2.0	9.3	12.4
Certificat de 2 ans	25.6	13.5	14.4
Diplôme de 2 ou 3 ans	48.2	34.5	22.3
Baccalauréat ou grade supérieur	12.4	16.3	8.3

Tableau 9

Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), selon le milieu (rural vs. urbain)

Niveau	rural	urbain
Études secondaires non complétées	13.4	4.8
Diplôme d'études secondaires	19.8	6.7
Études collégiales non complétées	28.6	14.3
Certificat d'un an	11.4	9.7
Certificat de 2 ans	7.4	16.0
Diplôme de 2 ou 3 ans	17.2	33.5
Baccalauréat ou grade supérieur	2.1	15.1

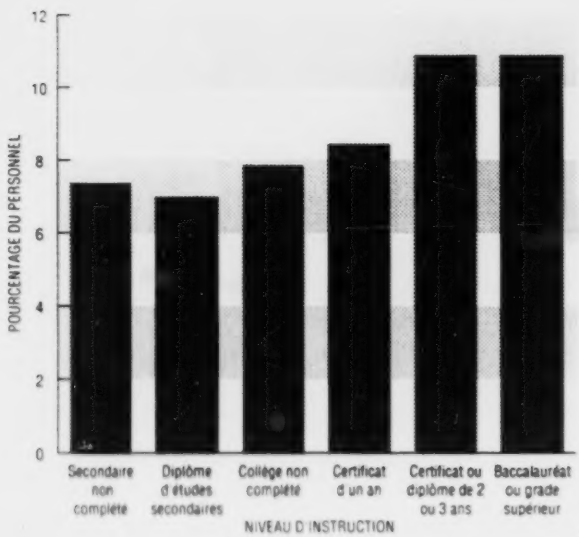
Il apparaît difficile d'établir des comparaisons directes entre ces résultats et les exigences provinciales en matière d'attestation de compétences. Toutefois, certaines observations préliminaires ont tout de même pu être faites.

Il existait une corrélation entre les provinces requérant l'obtention d'un certificat et/ou d'un diplôme en éducation de la petite enfance pour la majorité de leur personnel, d'une part, et celles affichant le pourcentage le plus élevé d'employées détenant des attestations de formation postsecondaire d'autre part. À titre d'exemple, c'est au Yukon et en Alberta, où l'on n'exigeait aucune qualification, que l'on retrouvait le plus faible pourcentage d'employées dotées d'attestations de compétences. Par contre, la Nouvelle-Écosse, beaucoup plus stricte quant à ses exigences de formation, constituait la province présentant le plus haut pourcentage de personnel qualifié.

Le tableau 7 établit un rapport entre la formation reçue et le poste détenu, montrant ainsi une corrélation entre l'ancienneté au poste et le niveau de formation. Seulement 48 p. cent des éducatrices adjointes détenaient des attestations de compétences reconnues, contre 73 p. cent pour les éducatrices, 86 p. cent pour les éducatrices-directrices et 85 p. cent pour les directrices administratives. Les pourcentages respectifs de celles possédant toute attestation de formation que ce soit, reliée au domaine de l'éducation en petite enfance, étaient de 34 p. cent chez les éducatrices adjointes, 64 p. cent chez les éducatrices, 77 p. cent chez les éducatrices-directrices et enfin 67 p. cent chez les directrices administratives.

Les différences observées entre les compétences détenues par les éducatrices-directrices dans le domaine de l'éducation en petite enfance, et celles notées chez les directrices administratives étaient le plus souvent associées à leur description de tâche. Tandis que les éducatrices-directrices s'impliquaient activement auprès des enfants sur une base quotidienne, les directrices administratives pour leur part, s'occupaient des tâches administratives de la garderie et aussi de la gestion du personnel, mais ne travaillaient pas directement avec les enfants. Il est donc possible que leur formation respective, bien que non reliée à l'éducation en petite enfance, soit parfaitement adéquate pour accomplir leur tâche.

FIGURE 7
RÉMUNÉRATION HORAIRE
SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION



Le tableau 8 établit une association entre le niveau de compétences et le type de garderie. On signale en effet que 57 p. cent du personnel de garderies commerciales possédait une certaine formation postsecondaire, tandis que 73 p. cent et 88 p. cent du personnel oeuvrant dans des garderies sans but lucratif et municipales respectivement, détenait certaines attestations de compétences reconnues. Des compétences postsecondaires reliées au domaine de l'éducation en petite enfance avaient été obtenues par 48 p. cent des employées de

garderies commerciales, par 61 p. cent de leurs paires des garderies sans but lucratif et par 85 p. cent du personnel de garderies municipales.

Les intervenantes en garderie travaillant en milieu rural possédaient un nombre inférieur d'attestations de formation comparativement à leurs homologues en milieu urbain. En effet, 62 p. cent des employées oeuvrant en milieu rural ne détenaient aucune attestation de compétences, soit plus du double de la proportion de celles du milieu urbain.

«...il importe peu aux enfants que vous sachiez l'alphabet ou non, ce qui les intéresse, c'est la magie avec laquelle vous partagez vos connaissances. Le fait d'améliorer le ratio enfants/intervenante en garderie nous permettrait de travailler à aiguiser cette magie.»

3.2 Rapport entre instruction et rémunération

En général, il existe un rapport direct entre une meilleure instruction et un salaire plus élevé. La figure 7 démontre ce phénomène. À l'échelle nationale, les intervenantes en garderie qui avaient complété un diplôme d'études secondaires gagnaient 7,00 $ l'heure, alors que celles détenant un certificat d'un an ou encore celles possédant un certificat ou diplôme de deux ou trois ans touchaient des salaires respectifs de 8,44 $ et 10,89 $ l'heure. La rémunération des employées titulaires d'un baccalauréat était la même que celle du personnel pourvu d'un certificat ou d'un diplôme de deux ou trois ans. Les intervenantes en garderie qui n'avaient pas complété leurs études secondaires gagnaient légèrement plus que celles qui les avaient terminées. Ceci s'explique peut-être par le fait que les employées n'ayant pas complété leurs études secondaires étaient restées à l'emploi de la même garderie pour une période moyenne de 4,4 ans, comparativement à 3,1 ans pour celles détenant un diplôme d'études secondaires.

Les membres du personnel titulaires d'un diplôme ou d'un certificat de deux ou trois ans gagnaient 29 p. cent de plus que ceux pourvus d'un certificat d'un an et enfin 56 p. cent de plus que leurs collègues possédant un diplôme d'études secondaires.

3.3 Formation complémentaire en éducation de la petite enfance

En plus de leur éducation formelle, les intervenantes en garderie étaient invitées à décrire tout cours spécialisé et toute formation spécifique reçue en services de garde, en éducation de la petite enfance, ou en développement de l'enfant. Une «éducation formelle» réfère ici à tout cours postsecondaire spécialisé menant au moins à l'obtention d'un certificat d'un an.

Au pays, 36 p. cent des employées de garderie avaient suivi des cours supplémentaires généraux se rapportant au domaine de l'éducation en petite enfance, 30 p. cent avaient obtenu une formation additionnelle en premiers soins, 10 p. cent s'étaient intéressées à des ateliers d'expression créative (tels que musique et théâtre), 8 p. cent avaient entrepris des cours de maîtrise du comportement, et enfin 7 p. cent avaient assisté à des cours d'éducation spécialisée.

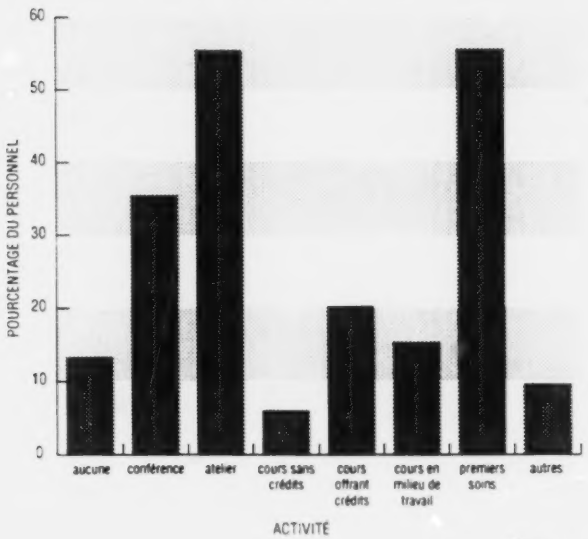
Les cours variaient selon les provinces. À titre d'exemple, les intervenantes en garderie de la Colombie-Britannique s'étaient intéressées, dans des proportions variées, aux domaines suivants: éducation spécialisée (17 p. cent), prévention de l'enfance maltraitée (9 p. cent), et langage par signes (8 p. cent). En Saskatchewan, 76 p. cent des employées de garderie avaient

suivi des cours rattachés à l'éducation en petite enfance, le plus populaire étant le cours de formation de base reconnue de 42 heures qui était obligatoire dans cette province au moment du sondage. Le tiers du personnel de garderie de l'Ontario avait pris des cours de premiers soins tandis qu'une employée sur dix s'était tournée vers des cours de langage par signes. Au Nouveau-Brunswick, 12 p. cent avaient opté pour des cours de communication et à l'Île-du-Prince Édouard, une personne sur cinq s'était inscrite à un cours en éducation spécialisée.

À l'échelle nationale, la moitié du personnel avait suivi des cours de formation personnelle; cette proportion était à peu près la même dans toutes les provinces.

Certaines différences ont été relevées quant à la formation complémentaire des intervenantes en garderie selon le poste. Quarante-sept pour cent des éducatrices adjointes avaient suivi un cours spécialisé ou reçu une formation spécifique soit dans le domaine de l'éducation en services de garde, de l'éducation en petite enfance ou de la psychologie spécialisée en développement de l'enfant. Toutefois, ces données démontraient une distribution inégale dans l'ensemble des provinces et territoires. Effectivement, en Alberta, au Yukon et à Terre-Neuve, les pourcentages d'éducatrices adjointes ayant reçu une formation complémentaire étaient respectivement de 14 p. cent, 24 p. cent, et 31 p. cent, tandis qu'en Saskatchewan, 67 p. cent d'entre elles avaient entrepris des cours de formation personnelle. Cette proportion accrue pour la Saskatchewan peut être en partie expliquée par le taux élevé de participation au fameux cours de 42 heures qui était obligatoire lors du sondage, et qui menait à une formation de base reconnue dans le domaine de l'éducation en petite enfance.

FIGURE 8
PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS VISANT LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



Dans le cas des éducatrices, 51 p. cent avaient suivi un cours ou une formation spécialisée; cette proportion s'élevait à 54 p. cent chez les éducatrices-directrices et diminuait à 49 p. cent chez les directrices administratives.

Les intervenantes en garderie municipale avaient souvent entrepris une formation personnelle dans un domaine relié à l'éducation en petite enfance. Effectivement, 58 p. cent d'entre elles affirmaient détenir une telle formation, contre 51 p. cent des employées de garderies sans but lucratif et 48 p. cent des employées de garderies commerciales. À l'Île-du-Prince Édouard cependant, on observait le phénomène contraire: 58 p. cent du personnel de garderie commerciale indiquait qu'il possédait une formation de ce genre, comparativement à 34 p. cent pour leurs homologues des garderies sans but lucratif.

3.4 Inscription à un programme d'études

Au Canada, 28 p. cent des intervenantes étaient inscrites à un programme d'études. Au moment du sondage, cette proportion variait peu entre provinces et territoires, à l'exception du Yukon où 41 p. cent du personnel se trouvait alors inscrit. Parmi les 28 p. cent poursuivant des études, 35 p. cent le faisaient pour obtenir un certificat, 25 p. cent en vue de décrocher un diplôme et 22 p. cent pour devenir titulaires d'un baccalauréat. En outre, 17 p. cent soutenaient ne pas étudier pour un titre de compétences spécifique. Le tableau A11 révèle ces proportions.

À l'échelle nationale, les éducatrices adjointes étaient plus susceptibles que celles détenant d'autres postes d'être inscrites à un programme de formation. En effet, 38 p. cent de ce groupe poursuivaient des études, contre 24 p. cent dans le cas des éducatrices, 25 p. cent chez les éducatrices-directrices et 29 p. cent chez les directrices administratives. On n'observait toutefois pas cette tendance dans toutes les provinces. Alors qu'en Colombie-Britannique, le taux d'inscription à des programmes d'études était supérieur pour le groupe des éducatrices adjointes et diminuait de façon constante avec un niveau de poste plus élevé, on s'apercevait d'une tendance contraire en Nouvelle-Écosse où les directrices administratives étaient les plus nombreuses à être inscrites à un tel programme. Par ailleurs, au Yukon, les éducatrices s'avéraient les plus susceptibles de poursuivre des études, tandis qu'au Nouveau-Brunswick, cette tendance s'appliquait plutôt aux éducatrices-directrices.

Dans les garderies municipales, 32 p. cent des intervenantes se trouvaient inscrites à un programme d'études. Trente pour cent l'étaient aussi dans les garderies commerciales; les proportions variaient entre 53 p. cent au Québec et 21 p. cent au Manitoba. Vingt-six pour cent du personnel de garderie sans but lucratif poursuivait aussi des études; une proportion de 41 p. cent était enregistrée pour le Yukon. On peut se référer au tableau A12 pour les détails provinciaux et territoriaux.

3.5 Nécessité de l'inscription à un programme d'études

Au pays, 34 p. cent des intervenantes en garderie se devaient d'être inscrites à un programme d'études afin de conserver leur emploi. Au niveau provincial, cette proportion variait entre 56 p. cent à l'Île-du-Prince Édouard et 17 p. cent à Terre-Neuve. Le type de garderie influait sur la nécessité d'être inscrite à un programme d'études. On a en effet déterminé que 42 p. cent des employées de garderies commerciales devaient se soumettre à cette exigence afin de conserver leur emploi, contre 32 p. cent pour celles des garderies sans but lucratif et 8 p. cent pour celles des garderies municipales. Cette même exigence démontrait également un rapport avec le poste occupé dans la garderie. Ainsi, 45 p. cent des éducatrices adjointes, 31 p. cent des éducatrices, 22 p. cent des éducatrices-directrices et 3 p. cent des directrices administratives se trouvaient inscrites à un programme d'études afin de conserver leur emploi.

3.6 Participation à des activités favorisant le développement professionnel

La figure 8 indique le genre d'activités professionnelles auxquelles avaient participé les intervenantes en garderie, au cours des douze mois précédant le sondage. Les proportions s'établissaient comme suit: conférences (36 p. cent), ateliers (55 p. cent), cours n'offrant aucun

crédit (6 p. cent), cours offrant des crédits (20 p. cent), formation donnée en milieu de travail (15 p. cent), cours de premiers soins (56 p. cent), autres activités visant le développement professionnel (10 p. cent). Seulement 13 p. cent n'avaient pris part à aucune activité de ce genre durant les douze mois précédant le sondage. Le Manitoba enregistrait le plus haut taux de participation à de telles activités, soit 96 p. cent, contre le plus faible, soit 77 p. cent observé en Alberta. Le tableau A13 rapporte ces proportions selon la province et le territoire.

À l'exception des éducatrices-directrices dont le taux de participation à des activités visant le développement professionnel s'élevait à 92 p. cent, les groupes d'éducatrices adjointes, d'éducatrices et de directrices administratives affichaient des taux de participation semblables, soit de 86 à 87 p. cent environ. Ces taux sont présentés au tableau 10.

Le tableau 11 indique une participation plus fréquente du personnel de garderie municipale à ce genre d'activités, avec un taux de 95 p. cent, comparativement à 89 p. cent et 81 p. cent respectivement pour les garderies sans but lucratif et commerciales.

Tableau 10

Participation à des activités visant le développement professionnel au cours des 12 derniers mois, selon le poste

Activité	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Aucune	13.2	14.5	7.8	13.5
Conférence	27.1	34.3	50.4	63.9
Atelier	48.7	53.6	72.3	72.5
Cours sans crédits	3.8	5.9	9.8	9.4
Cours offrant crédits	19.4	20.6	19.3	22.6
Cours en milieu de travail	9.9	13.4	28.6	38.8
Premiers soins	58.9	53.7	60.4	44.0
Autres	8.0	10.1	11.3	8.6

Tableau 11

Participation à des activités visant le développement professionnel au cours des 12 derniers mois, selon le type de garderie

Activité	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Aucune	4.9	10.8	18.6
Conférence	41.9	41.4	25.4
Atelier	69.9	62.6	41.7
Cours sans crédits	6.3	5.5	6.6
Cours offrant crédits	21.1	19.5	21.0
Cours en milieu de travail	35.7	16.1	10.4
Premiers soins	60.2	54.8	55.9
Autres	13.5	9.3	9.4

Tableau A9

Niveau d'instruction le plus élevé (tout programme d'études), pour chaque province/territoire

Province	Secondaire non complété	Diplôme d'études secondaires	Collège non complété	Certificat d'un an	Certificat de 2 ans	Diplôme collégial	Baccalauréat ou grade supérieur
Colombie-Britannique	3.4%	5.8%	19.9%	34.2%	16.0%	12.5%	8.2%
Alberta	14.8	20.1	26.9	14.6	6.4	11.1	6.1
Saskatchewan	11.0	21.3	18.5	19.2	6.0	12.7	11.3
Manitoba	5.6	11.1	20.5	11.0	11.0	19.5	21.3
Ontario	1.3	3.0	10.6	3.7	22.5	43.8	15.1
Québec	8.5	7.4	18.8	6.3	7.7	38.8	12.4
Nouveau-Brunswick	9.5	22.7	18.3	26.6	7.4	2.9	12.5
Nouvelle-Écosse	3.5	10.0	8.0	13.0	22.2	17.1	26.1
Île-du-Prince Édouard	5.3	11.4	14.0	12.9	22.0	18.1	16.3
Terre-Neuve	6.5	23.4	6.7	17.0	11.1	15.2	20.2
Yukon	22.6	18.0	17.5	6.6	0.0	13.9	21.4
Territoires du Nord-Ouest	18.5	13.1	9.3	28.6	3.9	22.7	3.9
National	6.1%	8.8%	16.6%	10.0%	14.6%	30.9%	13.1%

Tableau A10

Attestations de formation dans un domaine relié à l'éducation en petite enfance, pour chaque province/territoire

Province	Toute formation reliée	Certificat relié	Diplôme relié	Baccalauréat relié
Colombie-Britannique	63%	54%	15%	3%
Alberta	28	16	13	3
Saskatchewan	34	21	13	4
Manitoba	50	32	23	10
Ontario	79	26	50	7
Québec	50	29	24	7
Nouveau-Brunswick	39	28	7	8
Nouvelle-Écosse	64	29	21	19
Île-du-Prince Édouard	46	31	13	4
Terre-Neuve	44	20	15	14
Yukon	21	7	12	5
Territoires du Nord-Ouest	52	30	21	0
National	58%	27%	31%	7%

Tableau A11

Inscription actuelle à un programme d'études, pour chaque province/territoire

	% du personnel inscrit	Niveau visé		
		Certificat	Diplôme	Grade universitaire
Colombie-Britannique	32%	47%	14%	19%
Alberta	24	16	24	31
Saskatchewan	31	28	21	40
Manitoba	26	46	17	26
Ontario	28	22	35	26
Québec	32	60	15	10
Nouveau-Brunswick	28	45	29	16
Nouvelle-Écosse	23	21	11	36
Île-du-Prince Édouard	30	48	6	18
Terre-Neuve	29	16	30	29
Yukon	41	36	34	15
Territoires du Nord-Ouest	24	67	21	0
National	28%	35%	25%	22%

Tableau A12

Inscription actuelle à un programme d'études, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Pourcentage du personnel inscrit

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	29%	35%
Alberta	23%	24	24
Saskatchewan	—	31	—
Manitoba	—	26	21
Ontario	33	28	23
Québec	—	24	53
Nouveau-Brunswick	—	25	32
Nouvelle-Écosse	—	15	30
Île-du-Prince Édouard	—	35	26
Terre-Neuve	—	29	29
Yukon	—	41	—
Territoires du Nord-Ouest	—	24	—
National	32%	26%	30%

Tableau A13

Participation aux activités visant le développement professionnel, pour chaque province/territoire

Activité	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Aucune	10%	23%	14%	4%	12%	11%	16%	14%	9%	16%	22%	19%	13%
Conférence	34	23	50	48	38	36	40	39	46	33	44	35	36
Atelier	57	32	62	63	64	54	45	59	72	56	62	58	55
Cours sans crédits	12	8	4	7	5	4	3	9	10	4	9	4	6
Cours offrant crédits	20	24	20	19	21	18	16	12	28	26	28	27	20
Cours en milieu de travail	12	11	22	13	18	15	14	12	13	15	40	24	15
Premiers soins	63	53	41	72	51	62	55	61	61	45	51	36	56
Autres	8	3	6	15	13	9	10	5	8	3	0	10	10

4 Expérience en services de garde à l'enfance

Le sondage auprès des intervenantes en garderie comprenait plusieurs questions se rapportant à l'expérience de travail dans le domaine de la garde à l'enfance, ainsi qu'à la fréquence de travail. Les sujets explorés étaient les suivants:

- fréquence de travail (i.e. temps complet/temps partiel);
- années d'expérience dans le domaine;
- ancienneté à la garderie actuelle;
- ancienneté au poste actuel;
- possibilités d'avancement dans la garderie actuelle.

Les résultats de ces questions ont été croisés avec les données relatives au type de garderie et au poste détenu. En plus de fournir un profil de la situation d'emploi dans le domaine de la garde à l'enfance, elle s'est avérée précieuse pour effectuer une analyse exhaustive de la rémunération et des conditions de travail.

«Nous avons désespérément besoin d'une grande qualité de services de garde à l'enfance dans notre société. Si on ne s'occupe pas de nos enfants comme il le faut, nous nous dirigerons vers un futur sombre. S'occuper des enfants, c'est une tâche très importante.»

4.1 Fréquence de travail

Les résultats ont révélé que 83 p. cent des intervenantes en garderie travaillaient à temps complet, tandis que 12 p. cent le faisaient à temps partiel et 3 p. cent, de façon temporaire ou à titre de remplaçante.

Terre-Neuve et la Colombie-Britannique constituaient les deux provinces enregistrant le plus haut taux d'employées oeuvrant à temps partiel, soit 25 p. cent et 22 p. cent respectivement. Le tableau A14 présente la fréquence de travail du personnel de garderie pour toutes les provinces et territoires.

La fréquence de travail variait selon de poste détenu. Seulement 71 p. cent des éducatrices adjointes étaient employées à temps complet, comparativement à 86 p. cent pour les éducatrices, 95 p. cent pour les éducatrices-directrices et 93 p. cent pour les directrices administratives. En Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et à Terre-Neuve, la moitié ou moins des éducatrices adjointes travaillaient à temps plein tandis qu'au pays, 10 p. cent des éducatrices le faisaient à temps partiel, avec toutefois un taux plus élevé (25 p. cent) pour la Colombie-Britannique et Terre-Neuve. Les directrices administratives oeuvrant à temps complet étaient plus susceptibles d'être retrouvées en Colombie-Britannique et en Ontario où les proportions de personnel employé à temps complet se chiffraient à 15 p. cent et 10 p. cent respectivement.

Dans certaines provinces, la fréquence de travail était reliée au type de garderie. À titre d'exemple, 94 p. cent du personnel de garderie municipale de l'Ontario travaillait à temps complet, contre 87 p. pour celui du secteur sans but lucratif et 83 p. cent pour celui du secteur commercial. Au Québec, on employait à temps complet, 96 p. cent des intervenantes en garderie commerciale, comparativement à 77 p. cent à temps partiel.

4.2 Expérience du personnel dans le domaine

On a demandé aux intervenantes en garderie d'indiquer depuis combien d'années elles travaillaient dans le domaine de la garde à l'enfance, en précisant que le mot «travailler»

«Je sens qu'il est temps que tous les enfants du Canada reçoivent notre aide. Offrez aux intervenantes en garderie une chance de carrière et pas seulement un emploi, et aidez les enfants du pays à être ce qu'il y a de mieux.»

faisait référence à une semaine de travail de dix heures ou plus, payées ou non. À l'échelle nationale, 47 p. cent du personnel de garde en garderie affirmait posséder plus de cinq ans d'expérience et 32 p. cent disait en avoir trois ou moins. Terre-Neuve détenait le plus grand nombre d'employées ayant le moins d'expérience dans le domaine, alors que le Manitoba jouissait du plus haut taux de personnel expérimenté. Le tableau A15 indique le nombre d'années d'expérience dans le milieu, pour chaque province et territoire.

4.2.1 Expérience du personnel dans le domaine, selon le poste

Quarante-six pour cent des éducatrices adjointes détenaient trois ans d'ancienneté ou moins et 35 p. cent en possédaient cinq ou plus. En comparaison, 46 p. cent des éducatrices oeuvraient dans le domaine depuis cinq ans ou plus, avec 20 p. cent qui y étaient depuis plus de dix ans. Dans le cas des éducatrices-directrices, 70 p. cent d'entre elles possédaient cinq années d'expérience ou plus, et le tiers poursuivaient cette carrière depuis plus de dix ans. Quant aux directrices administratives, ces taux s'élevaient à 76 p. cent et 40 p. cent respectivement, pour celles qui avaient travaillé durant cinq ans ou plus, ou pendant plus de dix ans.

4.2.2 Expérience du personnel dans le domaine, selon le type de garderie

Selon le type de garderie, le nombre d'années d'expérience variait comme suit: une ancienneté de cinq ans ou plus, d'une part, et de plus de dix ans, d'autre part étaient signalées dans 57 p. cent des cas et 30 p. cent des cas respectivement, dans les garderies municipales. Dans le même ordre, les employées de garderie sans but lucratif enregistraient des proportions de 49 p. cent et 21 p. cent, tandis que celles des garderies commerciales se chiffraient à 43 et 19 p. cent.

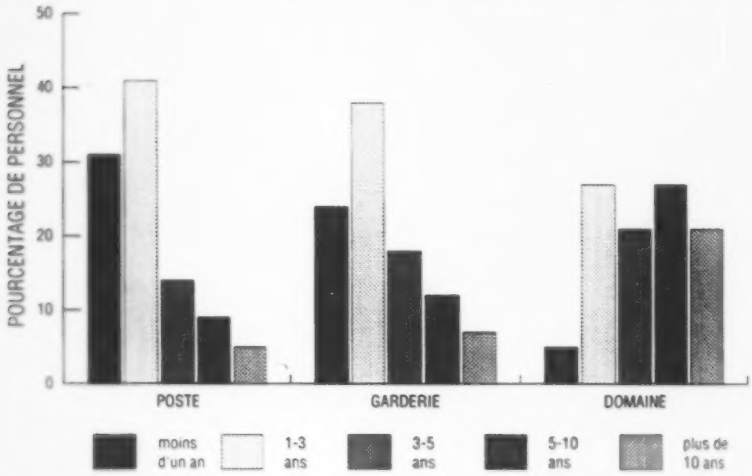
4.3 Ancienneté au sein de la garderie

Au niveau national, l'ancienneté moyenne au sein de la même garderie était de 3,4 ans. Selon le sondage, 25 p. cent des intervenantes en garderie travaillaient au même endroit depuis moins d'un an, 37 p. cent y étaient depuis trois ans ou plus, et près d'une employée sur huit détenait une ancienneté variant entre cinq et dix ans.

Ces chiffres variaient d'une province ou d'un territoire à l'autre. En effet, 61 p. cent du personnel de garderie des Territoires du Nord-Ouest était employé par la même garderie depuis moins d'un an, par rapport à 31 p. cent observé au Québec et en Saskatchewan. Les détails se rapportant à chaque province et territoire se retrouvent au tableau A16.

Par ailleurs, une corrélation existait entre l'ancienneté au sein de la même garderie et le poste détenu. On a remarqué, en effet, que les directrices administratives représentaient le groupe détenant le plus d'ancienneté, et que les éducatrices adjointes étaient celles qui en avaient le moins. On a toutefois noté quelques exceptions: en Colombie-Britannique, au Québec, en Alberta et en Nouvelle-Écosse, les directrices administratives possédaient moins d'ancienneté que les éducatrices-directrices. Le tableau A17 nous donne plus de précisions à ce sujet.

FIGURE 9
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN SERVICES DE GARDE: AU POSTE DÉTENU, À LA GARDERIE ACTUELLE, ET DANS LE DOMAINE



En s'attardant au type de garderie, on remarquait que les employées du secteur commercial avaient généralement travaillé moins longtemps au même endroit comparativement à leurs homologues des secteurs municipal et sans but lucratif. Au pays, l'ancienneté moyenne à la même garderie s'établissait à 2,9 ans pour les garderies commerciales, à 3,3 ans pour celles de type municipales et à 3,7 ans dans le cas des garderies sans but lucratif. Cette tendance n'était toutefois pas observée dans toutes les provinces. En Alberta, par exemple, le personnel de garderies municipales détenait une ancienneté moyenne de 3,4 ans, comparativement à 2,5 ans pour celui des garderies commerciales, et à 3,3 pour les employées de garderies sans but lucratif. Par contre, les employées du secteur commercial de l'Ontario et de l'Île-du-Prince Édouard possédaient légèrement plus d'ancienneté dans leur garderie que celles du secteur sans but lucratif. Le personnel des garderies commerciales du Québec avait travaillé en moyenne 3,2 années dans le même établissement, contre 4,9 années pour celui des garderies sans but lucratif. Les détails pour chacune des provinces et territoires figurent au tableau A18.

4.4 Ancienneté au poste, au sein de la même garderie

Lors du sondage, le nombre moyen d'années de service du personnel de garde au poste détenu, au sein du même établissement, se chiffrait à 2,8 ans à l'échelle nationale. Soixante-douze pour cent des intervenantes en garderie détenaient le même poste depuis trois ans ou moins, tandis que 5 p. cent y étaient depuis plus de dix ans. La figure 9 présente la distribution nationale de ces données, non seulement pour l'ancienneté au même poste, mais aussi pour l'ancienneté à la garderie et pour le nombre d'années d'expérience dans le domaine de la garde à l'enfance.

Au niveau provincial et territorial, on remarque que les employées de garderie des Territoires du Nord-Ouest constituaient le groupe demeurant le moins longtemps à leur poste. En effet, aucune avait occupé le même poste pendant plus de trois ans. Ce sont les employées du Québec,

«Je crois en l'importance d'une éducation standard à l'échelle du pays et à des exigences de qualité dans le domaine de la garde à l'enfance. Nous avons besoin que le travail en services de garde soit reconnu en tant que profession, et que des échelles provinciales de rémunération soient mises en place afin que les meilleures intervenantes en garderie n'abandonnent pas le domaine.»

par contre, qui enregistraient la plus longue période au même poste, avec 28 p. cent du personnel détenant cinq années d'ancienneté ou plus. Le tableau A19 présente toutes les données provinciales et territoriales.

Les directrices administratives étaient celles qui demeuraient le plus longtemps à leur poste, avec une moyenne de 3,9 années de service dans le même établissement. Seulement en Colombie-Britannique et au Québec observait-on que la période d'emploi au même poste des directrices administratives était de plus courte durée que celle de leurs subalternes. À titre d'exemple, les éducatrices-directrices enregistraient des moyennes de 3,1 ans; les éducatrices, de 2,6 ans; les éducatrices adjointes, de 2,8 ans, et ce, partout au pays.

Les intervenantes en garderie sans but lucratif conservaient le plus longtemps leur poste, avec une moyenne de 3 ans, comparativement à 2,4 ans et 2,9 ans respectivement, pour celles des garderies commerciales et municipales. L'Ontario était la seule province où les employées du secteur commercial détenaient plus d'ancienneté au même poste que celles des garderies sans but lucratif.

4.5 Possibilité d'avancement au sein de la garderie

Au pays, une intervenante sur cinq avait obtenu une promotion dans sa garderie depuis qu'on l'avait embauchée, tandis que 78 p. cent étaient restées au même poste. Moins de 1 p. cent du personnel de garde avait subi une rétrogradation. Le taux d'avancement était le plus élevé chez les employées de la Colombie-Britannique, tandis que le Yukon détenait le taux le plus faible, tel qu'indiqué au tableau A20.

Le type d'établissement n'a pas semblé exercer d'influence sur les possibilités d'avancement au sein de la garderie.

À l'échelle de tous les postes de travail, seulement 2 p. cent des éducatrices adjointes avaient été embauchées pour un poste différent de celui qu'elles occupaient lors du sondage. Une éducatrice sur cinq avait reçu une promotion depuis ses débuts à la garderie. Par ailleurs, 57 p. cent et 47 p. cent des éducatrices-directrices et des directrices administratives respectivement, avaient été promues au sein de leur garderie.

4.6 Heures de travail

Le tableau A21 présente le nombre moyen d'heures de travail que comportait un horaire hebdomadaire régulier, pour chaque province et territoire. Dans le cas d'employées à temps complet, les horaires hebdomadaires de travail variaient entre 36,5 heures au Québec et 41 heures à l'Île-du-Prince Édouard, pour une moyenne nationale de 38,5 heures. Les employées oeuvrant à temps partiel accomplissaient entre 15,4 heures de travail par semaine dans les Territoires du Nord-Ouest, et 29 heures à l'Île-du-Prince Édouard. La moyenne nationale a été établie à 23,1 heures.

On demandait également aux intervenantes en garderie d'indiquer le nombre d'heures de travail rémunérées par semaine. Les moyennes nationales pour les salariées à temps complet et à temps partiel étaient respectivement de 37,8 heures et de 23 heures. Quant aux résultats ayant trait au nombre d'heures que comportait un horaire régulier de travail, les chiffres enregistrés pour le Québec étaient les plus bas, et ceux de l'Île-du-Prince Édouard, les plus hauts. Ces résultats, pour toutes les provinces et territoires, figurent au tableau A21.

4.6.1 Heures de travail rémunérées et non rémunérées

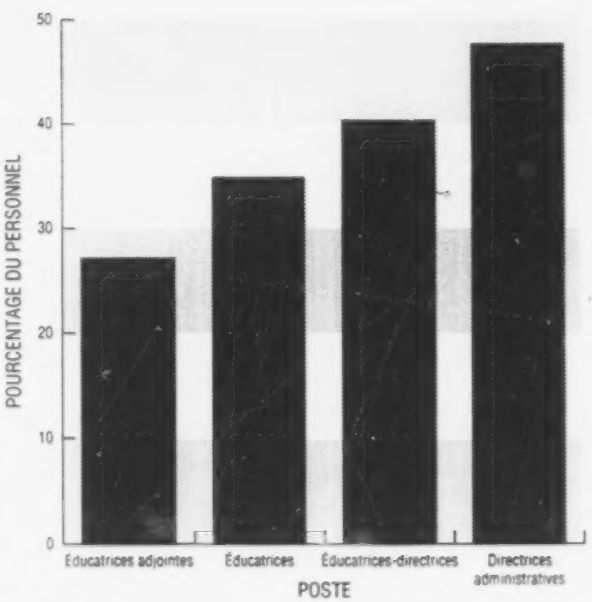
La moyenne nationale du nombre d'heures non rémunérées mais travaillées par les employées à temps plein se chiffrait à 1,5 heures par semaine, variant entre 1,0 heure pour l'Alberta et Terre-Neuve et 2,4 heures pour le Yukon. Le tableau A22 donne un aperçu de ces données.

Ce tableau fait également état du nombre d'heures de travail non rémunérées, selon le type de garderie. En Alberta, par exemple, le personnel de garde travaillant à temps plein dans une garderie commerciale enregistrait un plus petit nombre d'heures de travail non rémunérées, soit 0,8 heure, contre 1,7 heures pour celui de garderies municipales et 1,6 pour celui de garderies sans but lucratif. Ces résultats étaient similaires à ceux de l'Ontario. Par contre, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, les intervenantes en garderie travaillaient un plus grand nombre d'heures sans compensation monétaire, comparativement à leurs homologues des garderies sans but lucratif.

Les employées de garderie ne recevaient aucune rémunération pour les heures qu'elles mettaient à la planification, à la lecture et à la préparation du matériel utilisé en garderie.

À l'échelle du pays, le personnel de garde du secteur commercial oeuvrant à temps plein exécutait en moyenne 2,7 heures supplémentaires de travail à l'extérieur de la garderie, ce nombre variant entre 1,5 heures pour les intervenantes en garderie du Québec, et 5,2 heures pour celles du Manitoba, et jusqu'à 5,9 heures pour celles de la Nouvelle-Écosse. En Ontario, au Québec, et au Nouveau-Brunswick, on enregistrait pour les employées oeuvrant à temps plein dans les garderies sans but lucratif, un plus grand nombre d'heures travaillées à l'extérieur de la garderie, mais non rémunérées, en comparaison avec celui observé pour les intervenantes en garderies commerciales. Le tableau A23 expose les données en général, et selon le type de garderie, pour chaque province et territoire.

FIGURE 10
POURCENTAGE DU PERSONNEL DE GARDERIE À TEMPS COMPLET AYANT UN DEUXIÈME EMPLOI RELIÉ À LA GARDE À L'ENFANCE, SELON LE POSTE



4.6.2 Proportion d'employées faisant du temps supplémentaire non rémunéré

Sur une base nationale, 57 p. cent des employées à temps complet faisaient du temps supplémentaire à la garderie sans recevoir de compensation monétaire, tandis que 73 p. cent en faisaient sous les mêmes conditions, à l'extérieur de la garderie. La présence d'un syndicat n'exerçait aucune influence sur le fait que les employées exécutaient ou non des heures supplémentaires non rémunérées à la garderie ou à l'extérieur, pas plus qu'elle n'influait sur le nombre d'heures additionnelles travaillées.

4.7 Second emploi rémunéré

Une recherche déterminant le nombre d'employées détenant un second emploi a été effectuée uniquement auprès de celles travaillant à temps complet. Cette dernière a démontré qu'à l'échelle nationale, 15 p.cent des employées possédaient d'autres emplois rémunérés en plus de leur travail en garderie. Ces proportions pouvaient être aussi élevées que 25 p. cent au Yukon, et aussi faibles que 8 p. cent à Terre-Neuve. Le tableau A24 présente les données provinciales et territoriales. Parmi les employées détenant d'autres emplois, 5 p. cent travaillaient durant la saison estivale seulement,* 12 p. cent durant l'année scolaire uniquement , tandis que 83 p. cent s'y rendaient à longueur d'année. En outre, 35 p. cent de ce groupe possédaient un travail relié au domaine de l'éducation en petite enfance. Interrogées sur les raisons justifiant leur second emploi, 79 p. cent de ces employées à temps plein affirmaient que c'était «l'argent» qui les y obligeait. Cette réponse s'est en fait avérée la plus populaire. Le «plaisir» ainsi que «l'acquisition d'expérience» représentaient deux autres raisons données dans 47 p. cent et 23 p. cent des cas, respectivement.

Les proportions d'employées travaillant à temps complet et exerçant un autre emploi pour des raisons financières variaient très peu selon le poste occupé au sein de la garderie. Les éducatrices enregistraient le taux le plus élevé, soit 16 p. cent, et les éducatrices adjointes, le taux le plus faible de 12 p. cent. Toutefois, comme le démontre la figure 10, la proportion du personnel de garde détenant un second emploi rattaché au domaine de l'éducation en petite enfance était étroitement liée au poste occupé à la garderie, cette proportion augmentant directement avec l'échelon du poste détenu. De même, la proportion du personnel à temps complet possédant un second emploi et ce, pour le plaisir, augmentait de façon semblable: éducatrices adjointes, 25 p. cent; éducatrices, 49 p. cent; éducatrices-directrices, 60 p. cent; et directrices administratives, 70 p. cent, soit le taux le plus élevé.

Le type de garderie n'a semblé que très peu influer sur le fait qu'une employée possédait ou non un autre travail. On a observé que 16 p. cent des intervenantes en garderie municipale détenaient un autre emploi, comparativement à 15 p. cent et 17 p. cent respectivement, pour celles des garderies commerciales et sans but lucratif. Un lien était cependant noté entre le type de garderie et le fait que le second emploi relevait du domaine de la garde à l'enfance. Ce lien était vérifié dans 40 p. cent des cas pour les garderies municipales, 41 p. cent pour les garderies sans but lucratif, de même que dans 24 p. cent des cas pour les garderies commerciales. Les intervenantes en garderie sans but lucratif étaient plus portées à détenir un autre emploi à la fois

* Pour celles travaillant dans une garderie fermée durant l'été.

pour des raisons financières et pour le plaisir que ne l'étaient leurs homologues d'autres types de garderie. «L'acquisition d'expérience» justifiait l'existence d'un second emploi pour 37 p. cent des employées de garderie municipale qui affichaient, pour leur part, le plus haut taux pour ce motif, soit le double du personnel de garderie commerciale qui enregistrait 15 p. cent.

4.7.1 Nombre moyen d'heures de travail du second emploi rémunéré

Pour le personnel de garde à temps complet, le nombre moyen d'heures de travail accomplies dans le cadre d'un second emploi rémunéré s'élevait à 10,3 heures par semaine. Comme le démontre le tableau A24, les employées de garderie de Terre-Neuve consacraient le plus grand nombre d'heures de travail à un second emploi, avec une moyenne de 14,4 heures/semaine, contre 5,0 heures/semaine correspondant au plus faible nombre enregistré pour les Territoires du Nord-Ouest.

4.7.2 Nature du second emploi rémunéré

Plus de 50 différents types «d'autres» emplois ont été identifiés par les intervenantes en garderie detenant un second emploi rémunéré, allant du travail d'artiste, en passant par des postes relevant du système correctionnel, jusqu'à des fonctions de politiciens. Dans plus de 38 p. cent des cas, le second emploi était associé au domaine de la garde à l'enfance ou de l'éducation. Venait ensuite une carrière parallèle dans la vente, qui représentait le deuxième choix d'emploi le plus commun, soit dans 21 p. cent des cas. Enfin, le domaine de la restauration offrait de l'emploi dans 8 p. cent des cas.

Tableau A14

Fréquence de travail du personnel, selon la province/territoire

Province	Temps complet	Temps partiel	Remplaçante ou occasionnelle	Autre
Colombie-Britannique	74.1%	22.1%	3.8%	0.0%
Alberta	82.1	15.5	1.7	0.8
Saskatchewan	80.7	11.4	7.5	0.3
Manitoba	82.0	13.6	2.8	1.6
Ontario	86.5	9.1	2.5	1.9
Québec	82.5	10.9	5.3	1.3
Nouveau-Brunswick	86.9	8.7	3.5	1.0
Nouvelle-Écosse	79.6	12.2	3.1	5.1
Île-du-Prince Édouard	82.4	13.8	2.8	1.0
Terre-Neuve	73.9	25.1	0.0	1.0
Yukon	86.0	9.5	2.1	2.3
Territoires du Nord-Ouest	89.2	4.6	6.2	0.0
National	83.4%	12.0%	3.2%	1.4%

Tableau A15

Années d'expérience dans le domaine, pour chaque province/territoire

Province	moins d'un an	1-3 an(s)	3-5 ans	5-10 ans	plus de 10 ans
Colombie-Britannique	6%	24%	25%	22%	23%
Alberta	7	33	21	24	15
Saskatchewan	6	24	18	32	20
Manitoba	6	21	22	32	20
Ontario	4	26	20	28	22
Québec	4	26	20	26	23
Nouveau-Brunswick	15	31	23	20	12
Nouvelle-Écosse	8	23	18	27	24
Île-du-Prince Édouard	7	27	24	33	10
Terre-Neuve	13	41	17	14	15
Yukon	11	36	20	21	12
Territoires du Nord-Ouest	11	50	5	16	18
National	5%	27%	21%	27%	21%

Tableau A16

Ancienneté à la garderie, pour chaque province/territoire

Province	moins d'un an	1-3 an(s)	3-5 ans	5-10 ans	plus de 10 ans
Colombie-Britannique	30%	33%	18%	10%	9%
Alberta	30	36	21	11	2
Saskatchewan	20	34	15	21	10
Manitoba	22	32	18	18	9
Ontario	25	41	19	10	5
Québec	13	40	17	17	14
Nouveau-Brunswick	23	42	21	9	5
Nouvelle-Écosse	34	27	13	17	8
Île-du-Prince Édouard	26	52	9	9	4
Terre-Neuve	33	43	12	8	5
Yukon	39	39	10	10	1
Territoires du Nord-Ouest	61	35	0	4	0
National	24%	38%	18%	12%	7%

Tableau A17

Ancienneté à la garderie selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative	Moyenne
Colombie-Britannique	1.6	3.0	6.0	3.9	3.4
Alberta	2.0	2.8	3.5	3.3	2.7
Saskatchewan	2.6	3.9	5.8	6.2	4.1
Manitoba	2.2	3.8	6.4	7.5	4.0
Ontario	2.4	2.9	3.5	5.1	3.0
Québec	3.8	5.4	6.8	5.7	4.4
Nouveau-Brunswick	1.9	2.8	4.6	6.2	3.0
Nouvelle-Écosse	1.8	2.9	8.2	7.8	3.9
Île-du-Prince Édouard	2.4	1.8	4.9	—	2.6
Terre-Neuve	2.4	2.0	4.0	9.3	2.7
Yukon	1.4	1.9	2.1	4.2	1.9
Territoires du Nord-Ouest	0.6	0.8	0.6	3.3	1.0
National	3.1	3.1	4.6	5.3	3.4

Tableau A18

Ancienneté moyenne à la garderie, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	3.7	3.1
Alberta	3.4	3.3	2.5
Saskatchewan	—	4.1	—
Manitoba	—	4.0	3.9
Ontario	3.3	2.9	3.0
Québec	—	4.9	3.2
Nouveau-Brunswick	—	3.5	2.5
Nouvelle-Écosse	—	3.9	3.8
Île-du-Prince Édouard	—	2.5	2.6
Terre-Neuve	—	3.6	2.3
Yukon	—	1.9	—
Territoires du Nord-Ouest	—	1.0	—
National	3.3	3.7	2.9

Tableau A19

Ancienneté au poste détenu, pour chaque province/territoire

Province	moins d'un an	1-3 an(s)	3-5 ans	5-10 ans	plus de 10 ans
Colombie-Britannique	42	35	12	5	7
Alberta	35	40	15	9	1
Saskatchewan	30	36	11	16	7
Manitoba	27	39	14	15	4
Ontario	32	45	14	5	4
Québec	20	37	15	17	11
Nouveau-Brunswick	30	47	16	5	3
Nouvelle-Écosse	37	30	13	15	6
Île-du-Prince Édouard	27	54	10	7	2
Terre-Neuve	41	45	9	4	2
Yukon	46	36	5	13	1
Territoires du Nord-Ouest	70	30	0	0	0
National	31	41	14	9	5

Tableau A20

Promotion des employées à même leur garderie, pour chaque province/territoire

Province	Niveau du poste détenu par rapport au poste à l'embauche		
	Rétrogradation	Même	Promotion
Colombie-Britannique	0.4	63.7	35.9
Alberta	0.0	74.6	25.4
Saskatchewan	1.6	72.8	25.6
Manitoba	0.9	69.1	30.0
Ontario	0.2	80.8	19.0
Québec	2.1	85.1	12.8
Nouveau-Brunswick	0.5	69.6	29.9
Nouvelle-Écosse	0.8	80.3	18.9
Île-du-Prince Édouard	0.0	84.2	15.8
Terre-Neuve	1.2	68.7	30.1
Yukon	0.0	87.3	12.7
Territoires du Nord-Ouest	0.0	79.8	20.2
National	0.7	79.8	21.0

Tableau A21

Moyennes d'heures de travail d'un horaire régulier, et heures de travail rémunérées, selon la fréquence de travail, pour chaque province/territoire

Province	Nb d'heures d'un horaire régulier		Heures rémunérées	
	temps complet	temps partiel	temps complet	temps partiel
Colombie-Britannique	38.2	21.5	37.5	21.5
Alberta	39.5	23.1	38.4	22.8
Saskatchewan	38.5	23.5	38.3	23.7
Manitoba	37.9	23.0	37.6	22.8
Ontario	39.0	23.9	38.4	23.8
Québec	36.5	22.5	36.0	22.3
Nouveau-Brunswick	40.2	21.9	39.7	21.9
Nouvelle-Écosse	39.3	25.1	38.4	25.2
Île-du-Prince Édouard	41.0	29.0	40.9	28.7
Terre-Neuve	40.6	22.1	40.0	22.2
Yukon	39.5	24.7	38.9	25.5
Territoires du Nord-Ouest	38.2	15.4	37.7	8.0
National	38.5	23.1	37.8	23.0

Tableau A22

Nombre moyen d'heures travaillées à la garderie et non rémunérées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire (personnel à temps complet seulement)

Province	Moyenne	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	1.4	—	1.3	1.6
Alberta	1.0	1.7	1.6	0.8
Saskatchewan	1.1	—	1.1	—
Manitoba	1.4	—	1.4	1.3
Ontario	1.6	1.4	1.9	1.1
Québec	1.6	—	1.6	1.8
Nouveau-Brunswick	1.8	—	1.7	1.9
Nouvelle-Écosse	2.3	—	1.8	3.0
Île-du-Prince Édouard	1.6	—	2.7	1.0
Terre-Neuve	1.4	—	0.9	1.6
Yukon	2.4	—	2.4	—
Territoires du Nord-Ouest	2.0	—	2.0	—
National	1.5	1.4	1.7	1.3

Tableau A23

Nombre moyen d'heures travaillées à l'extérieur de la garderie mais non rémunérées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire (personnel à temps complet seulement)

Province	Moyenne	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	3.0	—	3.0	3.1
Alberta	2.5	3.4	2.1	2.5
Saskatchewan	3.0	—	3.0	—
Manitoba	2.5	—	2.3	5.2
Ontario	2.9	3.0	3.0	2.5
Québec	1.8	—	2.0	1.5
Nouveau-Brunswick	3.6	—	3.7	3.6
Nouvelle-Écosse	4.5	—	3.4	5.9
Île-du-Prince Édouard	3.1	—	2.9	3.3
Terre-Neuve	3.9	—	2.5	4.5
Yukon	3.6	—	3.6	—
Territoires du Nord-Ouest	4.4	—	4.4	—
National	2.7	3.0	2.7	2.6

Tableau A24

Pourcentage du personnel à temps complet détenant un second emploi, et nombre moyen d'heures travaillées à cet emploi, pour chaque province/territoire

Province	Pourcentage	Nb moyen d'heures/ semaine
Colombie-Britannique	17.7%	7.5
Alberta	16.7	10.3
Saskatchewan	19.8	9.1
Manitoba	15.0	6.9
Ontario	15.9	10.7
Québec	10.5	12.0
Nouveau-Brunswick	10.8	7.8
Nouvelle-Écosse	9.5	11.8
Île-du-Prince Édouard	13.7	8.7
Terre-Neuve	7.8	14.4
Yukon	24.9	12.9
Territoires du Nord-Ouest	10.9	5.0
National	14.7%	10.3

5 Avantages sociaux et conditions de travail

Le questionnaire du sondage présentait une liste énumérant 31 avantages sociaux et conditions de travail reliés à l'emploi, tel que congés de maladie payés, soins médicaux complémentaires, soins dentaires, vacances payées, ou encore permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, accès à des toilettes réservées au personnel, description de tâche écrite, etc.

«L'une des améliorations majeures serait d'offrir des avantages sociaux aux intervenantes en garderie, c'est-à-dire des services de soins dentaires et médicaux. Je pense que c'est très important parce qu'il y a plusieurs employées célibataires et indépendantes, et que les salaires sont si faibles»

Le tableau 12 nous montre la proportion d'intervenantes en garderie travaillant à temps plein qui se qualifiaient pour chacun de ces 31 avantages sociaux et privilèges rattachés aux conditions de travail. Au moins 50 p. cent du personnel de garde bénéficiait d'un total de treize de ces avantages et privilèges. Une autre façon de rendre compte de ces proportions était de créer un index du nombre d'avantages sociaux et de privilèges inhérents aux conditions de travail offerts à chaque employée. Selon cet index, le nombre moyen d'avantages et de conditions observés se chiffrait à 13,5 (sur 31). Ces résultats variaient considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre, enregistrant un nombre minimum de 6,7 pour le Yukon et un maximum de 16,3 pour l'Ontario. Les proportions pour chaque avantage et condition de travail accordés sont présentés au tableau A25.

Le nombre d'avantages sociaux et la qualité des conditions de travail offerts se trouvaient étroitement liés au type de garderie, comme on l'observe au tableau 12. En effet, on a constaté que les intervenantes des garderies municipales, travaillant à temps complet, en recevaient en moyenne 19, (presque le double par rapport à leurs collègues des garderies commerciales, soit 9,8), tandis que la moyenne des employées de garderie sans but lucratif se chiffrait à 15,2. On retrouvait seulement deux privilèges étant plus susceptibles de s'appliquer uniquement aux garderies commerciales, soit la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, ainsi que la possibilité de se prévaloir de tarifs réduits pour la garde des enfants des employées.

Le tableau 13 révèle une disproportion des résultats selon le poste des employées à temps complet, celle-là moins significative que la disproportion observée selon le type de garderie. Toujours en se basant sur l'index des avantages sociaux et conditions de travail, on a remarqué que le nombre moyen d'avantages augmentait avec le niveau du poste occupé à temps complet. Ces moyennes correspondaient à celles-ci: 12,6 pour les éducatrices adjoints; 13,3 pour les éducatrices, 14,3 pour les éducatrices-directrices, et 17,5 pour les directrices administratives.

Le nombre moyen d'avantages sociaux et de conditions de travail offerts était également fonction du statut syndical puisque les intervenantes en garderie syndiquées enregistraient une moyenne de 17,6 sur 31 possibilités, contre 12,4 pour les employées non syndiquées.

Il existait en effet douze avantages qui étaient accordés à la majorité des employées syndiquées, mais à la minorité des non-syndiquées. En voici la liste: compensation pour le temps consacré aux réunions du personnel, description de tâche écrite, procédure de griefs formelle, contrat écrit, compensation pour le temps supplémentaire, appui financier permettant d'assister aux ateliers ou conférences, assurance-maladie de base, soins médicaux complémentaires, assurance-invalidité à long et à court terme, plan de soins dentaires, assurance-vie.

Tableau 12

Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, selon le type de garderie

Avantage/condition de travail	Moyenne	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Pauses payées	69%	89%	73%	58%
Périodes de dîner payées	33	29	39	25
Permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner	78	59	77	83
Périodes de préparation et de planification payées	37	43	46	22
Frais d'adhésion à l'Association de garde à l'enfance payés	11	4	15	5
Compensation du temps consacré aux réunions de personnel	41	66	50	24
Compensation du temps consacré aux réunions de parents	26	53	29	15
Compensation du temps consacré aux réunions du conseil d'administration	9	8	13	3
Compensation pour la participation à des cours de formation en milieu de travail	24	45	30	10
Compensation pour la participation à des campagnes de levée de fonds	5	27	4	1
Rémunération du temps consacré à des activités visant le développement professionnel	38	50	53	15
Description de tâches écrite	51	62	59	36
Procédures de grief formelles	31	61	39	13
Contrat écrit	35	42	45	18
Jours de congé prévus	35	43	41	24
Compensation pour le temps supplémentaire	50	84	54	37
Salle réservée exclusivement au personnel	65	96	65	59
Toilettes réservées exclusivement au personnel	59	87	60	53
Bureau réservé exclusivement au personnel	54	64	56	50
Tarifs de garde réduits pour les enfants du personnel	28	12	23	39
Support financier pour les activités visant le développement professionnel	50	39	63	32
Emploi protégé pendant le congé de maternité	65	89	76	43
Congés de maladie payés	72	94	87	45
Vacances annuelles payées	93	95	95	90
Assurance-maladie de base	61	96	82	40
Assurance-maladie complémentaire	61	98	70	38
Assurance invalidité à court terme	53	86	62	33
Assurance invalidité à long terme	56	96	65	35
Plan de soins dentaires	59	97	66	39
Assurance-vie	57	97	66	33
Plan de retraite/fonds de pension	36	98	34	24

Tableau 13

Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, selon le poste

Avantage/condition de travail	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Pauses payées	55%	73%	74%	70%
Périodes de dîner payées	30	33	35	39
Permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner	64	82	78	89
Périodes de préparation et de planification payées	40	34	41	45
Frais d'adhésion à l'Association de garde à l'enfance payés	9	8	19	22
Compensation du temps consacré aux réunions de personnel	42	41	44	41
Compensation du temps consacré aux réunions de parents	27	25	27	29
Compensation du temps consacré aux réunions du conseil d'administration	11	7	13	16
Compensation pour la participation à des cours de formation en milieu de travail	25	22	28	32
Compensation pour la participation à des campagnes de levée de fonds	2	6	4	4
Rémunération du temps consacré à des activités visant le développement professionnel	39	35	44	65
Description de tâches écrite	39	51	61	80
Procédures de grief formelles	16	34	35	59
Contrat écrit	36	33	36	48
Jours de congé prévus	32	35	38	41
Compensation pour le temps supplémentaire	55	45	62	50
Salle réservée exclusivement au personnel	58	67	62	77
Toilettes réservées exclusivement au personnel	41	65	61	73
Bureau réservé exclusivement au personnel	40	52	75	94
Tarifs de garde réduits pour les enfants du personnel	24	28	31	36
Support financier pour les activités visant le développement professionnel	46	46	63	83
Emploi protégé pendant le congé de maternité	68	61	73	77
Congés de maladie payés	76	71	65	89
Vacances annuelles payées	92	94	89	99
Assurance-maladie de base	50	47	52	61
Assurance-maladie complémentaire	52	49	50	66
Assurance invalidité à court terme	42	35	35	47
Assurance invalidité à long terme	39	36	44	59
Plan de soins dentaires	54	50	47	65
Assurance-vie	45	46	42	58
Plan de retraite/fonds de pension	17	27	23	30

Tableau A25

Avantages sociaux et conditions de travail du personnel de garde en garderie à temps complet, pour chaque province/territoire

Avantage/condition de travail	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Pauses payées	49%	62%	70%	83%	84%	52%	51%	47%	65%	77%	84%	69%	69%
Périodes de dîner payées	36	14	27	34	43	22	42	53	49	55	22	9	33
Permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner	77	90	86	90	85	52	57	85	47	74	92	88	78
Périodes de préparation et de planification payées	20	24	40	50	39	48	30	22	23	20	23	36	37
Frais d'adhésion à l'Association de garde à l'enfance payés	10	4	23	11	12	12	10	8	16	17	7	0	11
Compensation du temps consacré aux réunions de personnel	34	17	49	70	49	46	20	23	7	22	28	64	41
Compensation du temps consacré aux réunions de parents	17	4	13	28	33	34	12	19	10	10	0	16	26
Compensation du temps consacré aux réunions du conseil d'administration	8	5	13	17	8	13	5	4	3	4	2	4	9
Compensation pour la participation à des cours de formation en milieu de travail	15	11	25	30	29	28	12	14	15	6	17	23	24
Compensation pour la participation à des campagnes de levée de fonds	7	2	6	3	8	1	7	1	5	3	0	3	5
Rémunération du temps consacré à des activités visant le développement professionnel	33	7	28	51	49	45	26	19	30	21	32	29	38
Description de tâches écrite	39	37	52	62	60	47	43	41	16	37	15	49	51
Procédures de grief formelles	30	17	38	45	43	18	16	26	25	6	5	32	31
Contrat écrit	34	18	41	32	42	40	16	22	12	7	7	24	35
Jours de congé prévus	26	21	42	33	44	34	15	30	17	12	18	22	35
Compensation pour le temps supplémentaire	51	30	52	63	58	53	32	32	29	29	35	51	50
Salle réservée exclusivement au personnel	41	55	68	70	80	55	36	58	36	36	38	42	65
Toilettes réservées exclusivement au personnel	44	55	42	63	80	32	42	56	25	29	28	38	59
Bureau réservé exclusivement au personnel	58	48	64	60	63	40	39	57	49	48	37	31	54
Tarifs de garde réduits pour les enfants du personnel	17	31	6	5	32	27	30	34	21	29	25	23	28
Support financier pour les activités visant le développement professionnel	51	27	68	64	55	53	50	46	56	37	30	34	50
Emploi protégé pendant le congé de maternité	43	30	64	71	76	80	45	60	46	41	10	39	65
Congés de maladie payés	63	39	89	92	82	77	53	73	76	73	33	69	72
Vacances annuelles payées	91	85	95	96	96	95	84	95	97	85	57	81	93
Assurance-maladie de base*	32	18	17	56	84	75	29	46	20	16	17	18	61
Assurance-maladie complémentaire*	32	33	35	65	76	70	26	49	17	20	6	28	61
Assurance invalidité à court terme*	25	25	35	73	64	66	10	39	13	22	3	36	53
Assurance invalidité à long terme*	24	30	35	70	72	64	16	38	6	19	7	24	56
Plan de soins dentaires*	38	35	45	74	70	70	26	29	17	18	11	25	59
Assurance-vie*	29	33	41	69	70	66	19	43	5	17	11	19	57
Plan de retraite/fonds de pension*	23	14	25	34	58	21	19	19	15	18	17	21	36

* *Regroupement d'avantages «payés en entier» et «payés en partie».*
La réponse «ne sait pas» a été traitée en tant qu'information non disponible.

6 Mobilité

6.1 Choix de carrière

Dans le cadre du sondage, la question suivante a été posée aux intervenantes en garderie: «Si c'était à refaire, choisiriez-vous encore de faire carrière dans le domaine de la garde à l'enfance?». À l'échelle nationale, 62 p. cent ont affirmé qu'elles choisiraient volontiers ce domaine. Comme nous en fait part le tableau A26, les réponses provenant de l'Île-du-Prince Édouard étaient les plus positives, tandis que les employées du Manitoba auraient été les moins tentées de refaire le même choix de carrière. Les éducatrices-directrices ainsi que les directrices administratives s'avéraient les plus susceptibles de refaire le même choix et ce, dans des proportions de 67 p. cent et 72 p. cent respectivement, contre 61 p. cent et 62 p. cent pour les éducatrices adjointes et les éducatrices. Cette tendance ne s'est cependant pas vérifiée dans toutes les provinces. Par exemple, on observait une proportion de seulement 48 p. cent chez les directrices administratives de la Saskatchewan et du Québec, taux qui se situe en-dessous de celui noté pour les éducatrices adjointes et les éducatrices.

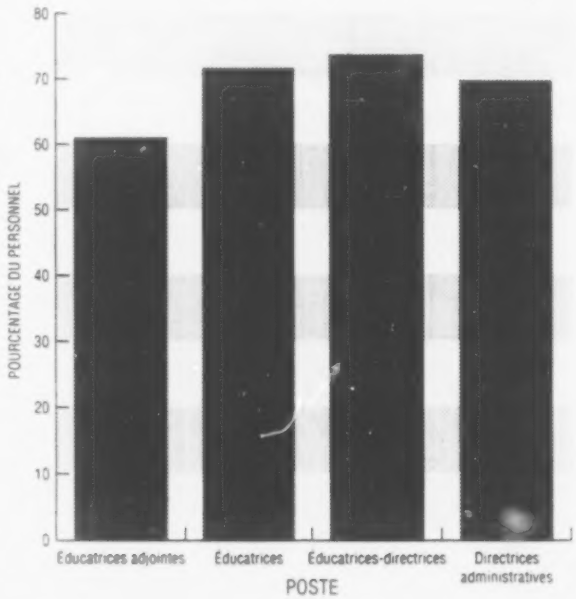
«Le désir d'exceller n'est pas une priorité importante à la garderie où je travaille. C'est difficile d'offrir plus de support et d'encouragement aux parents quand vous n'en recevez pas vous-mêmes de leurs part ou de la part de votre superviseure.»

6.2 Possibilités d'avancement

À l'échelle nationale, 69 p. cent des intervenantes en garderie ont manifesté le désir de progresser dans le domaine. Les proportions étaient aussi élevées que 82 p. cent en Ontario, et chutaient à 49 p. cent au Québec. Le tableau A27 fait état de ces proportions.

La figure 11 reprend ces données selon le poste détenu. L'espérance d'avancement était perçue de façon plus sombre chez les éducatrices adjointes. Par ailleurs, on a noté une disproportion de ces résultats entre provinces/territoires: 93 p. cent des éducatrices adjointes de l'Île-du-Prince Édouard aimeraient progresser dans la carrière contre 50 p. cent seulement pour celles du Québec. Les détails provinciaux et territoriaux figurent au tableau A27.

FIGURE 11
DÉSIR DE PROGRESSER DANS LE DOMAINE, SELON LE POSTE



Le désir de progresser variait aussi selon le type de garderie. En effet, 82 p. cent du personnel de garde des garderies municipales indiquait vouloir obtenir de l'avancement, contre 68 p.cent pour celui oeuvrant dans les garderies commerciales et sans but lucratif.

Le questionnaire réservait aux employées souhaitant progresser trois sous-questions additionnelles dont la première se rapportait aux

chances de promotion au sein de leur garderie. Selon les résultats, 31 p. cent des intervenantes en garderie avaient répondu qu'il existait des possibilités à même leur garderie. Les proportions, distribuées également pour toutes les provinces et territoires sont présentées au tableau A28.

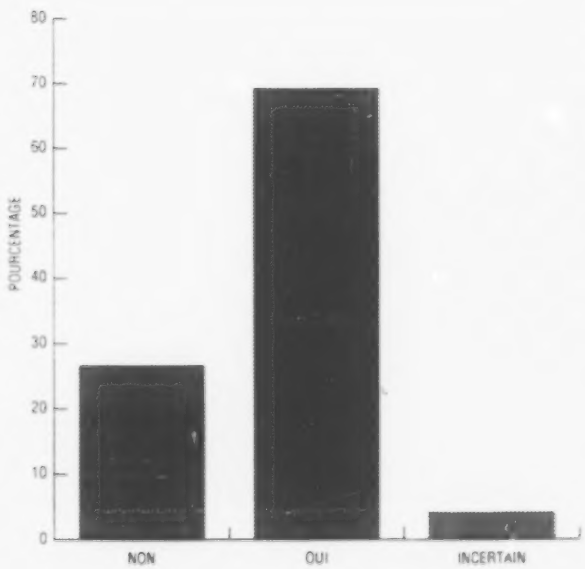
En général, le rapport entre le niveau du poste détenu et la probabilité perçue par les employées d'obtenir une promotion était indirectement proportionnel.

Cinquante-huit pour cent des éducatrices-adjointes croyaient que les chances de promotion dans leur garderie étaient peu probables, comparativement à 69 p. cent chez les éducatrices, 64 p. cent chez les éducatrices-directrices, et jusqu'à 70 p. cent chez les directrices administratives. Les intervenantes de garderies municipales semblaient les plus optimistes quant à leurs chances de promotion au sein de leur établissement, enregistrant un taux de 36 p. cent, contre 33 p. cent et 29 p. cent respectivement, pour le personnel de garderie sans but lucratif et commerciale.

La deuxième sous-question faisait allusion aux possibilités d'avancement dans le domaine de la garde à l'enfance, mais cette fois, à l'extérieur de la garderie. Soixante-deux pour cent croyaient que le fait de changer de garderie leur permettrait de progresser. Ces proportions variaient entre 41 p. cent pour la Saskatchewan et 69 p. cent pour l'Ontario, et sont indiquées pour chaque province et territoire au tableau A28.

À l'échelle du pays, ces proportions augmentaient avec le niveau du poste détenu: 59 p. cent chez les éducatrices adjointes, 61 p. cent chez les éducatrices, 66 p. cent chez les éducatrices-directrices et 70 p. cent chez les directrices administratives. Cependant, toutes les provinces ne démontraient pas nécessairement cette tendance, comme on le voit au tableau A29. L'Ontario, la province comptant plus de 40 p. cent des enquêtées, faisait preuve d'une forte augmentation de ces proportions selon le niveau du poste détenu, tandis que d'autres provinces telles que la Saskatchewan et la Colombie-Britannique indiquaient un phénomène contraire. D'autres encore, comme le Manitoba et le Québec ne révélaient aucune tendance particulière.

FIGURE 12
INTENTION DE TRAVAILLER DANS LE DOMAINE DE LA GARDE À L'ENFANCE DANS TROIS ANS



On a observé une autre tendance, plutôt faible celle-ci, mais toutefois bien fondée dans le cas des intervenantes de garderie municipale qui croyaient que les opportunités d'avancement dans le domaine se trouvaient à l'extérieur de leur garderie. Ces dernières détenaient en effet la plus haute proportion, soit 65 p. cent, contre

60 p. cent pour le personnel de garderie sans but lucratif et 56 p. cent pour celui du secteur municipal. Contrairement à l'analyse de cette sous-question faite en rapport avec le poste, celle effectuée en fonction du type de garderie présentait une tendance plus soutenue pour toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince Édouard.

La troisième sous-question cherchait à déterminer si la seule possibilité d'avancement se résumait à un changement de carrière. À l'échelle nationale, 35 p. cent des participantes au sondage croyaient que c'était ce qu'il fallait faire. La Nouvelle-Écosse enregistrait le plus bas taux à cette sous-question (48 p. cent) et l'Ontario, le taux le plus élevé (28 p. cent). Les résultats pour chaque province et territoire se trouvent au tableau A28. On constate que de tous les postes, les directrices administratives étaient celles qui croyaient le plus fermement à cette solution, soit dans une proportion de 46 p. cent, comparativement à des proportions variant entre 32 p. cent et 35 p. cent pour les autres postes. Le type de garderie n'exerçait que très peu d'influence sur cette question.

«La garde à l'enfance constitue un domaine que la société a créé par ses changements. Ce domaine peut poser plusieurs défis mais être à la fois très gratifiant. Toutefois, la société n'est pas aussi bien informée qu'elle le devrait sur les fonctions quotidiennes d'un service de garde, ni sur les types de services offerts.»

6.3 Ancienneté dans le domaine

La figure 12 démontre que plus des deux tiers des intervenantes en garderie croit qu'elles oeuvreront encore dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans. Comme on le constate, les employées de l'Île-du-Prince Édouard étaient les plus optimistes pour cette question puisque 83 p. cent d'entre elles ont indiqué qu'elles y seraient encore dans trois ans. Par contre, à cette question, les employées de l'Alberta enregistraient la plus basse proportion au Canada, soit 52 p. cent. Le tableau A30 trace un profil provincial et territorial de ces résultats. Les intervenantes en garderie disant ne pas avoir l'intention d'être dans le domaine dans trois ans ont justifié leur réponse par l'une des cinq raisons suivantes les plus communes:

- faibles salaires (20 p. cent);
- veut fonder un foyer ou s'occuper des enfants à la maison (16 p. cent);
- préfère travailler dans les écoles publiques (12 p. cent);
- burn-out/stress (11 p. cent);
- veut changer de carrière (11 p.cent).

La proportion de ces raisons variait légèrement dans chaque province. Pour l'Alberta, le Manitoba, le Québec, Terre-Neuve, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, la question des «faibles salaires» se retrouvait en tête de liste alors qu'en Colombie-Britannique, en Ontario et à l'Île-du-Prince Édouard, on délaisserait la carrière d'abord pour fonder une famille ou s'occuper de ses propres enfants à la maison. Les intervenantes en garderie de la Saskatchewan disaient vouloir quitter le domaine principalement parce qu'elles «voulaient un changement de carrière», et celles du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, parce qu'elles «préféreraient travailler dans les écoles publiques».

Les employées détenant des postes de plus haut niveau étaient moins susceptibles de vouloir quitter. Vingt-six pour cent des éducatrices adjointes et 29 p. cent des éducatrices, contre

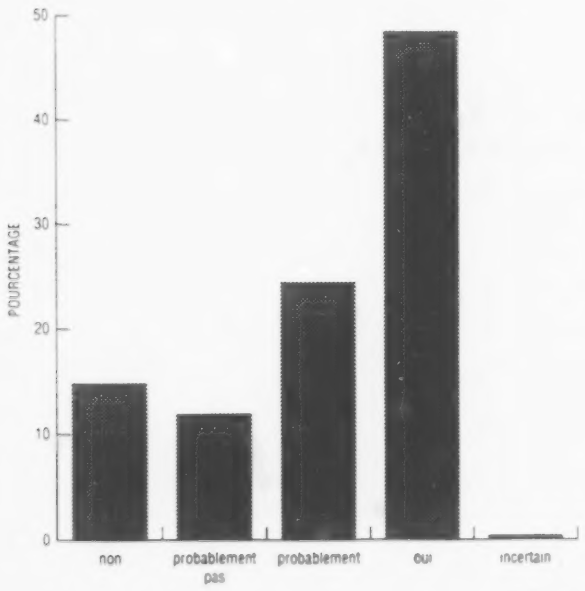
18 p. cent des éducatrices-directrices et 16 p. cent des directrices administratives n'avaient pas l'intention d'être dans le domaine dans trois ans. Comme raison première, les éducatrices adjointes et les éducatrices citaient les «faibles salaires». Les motifs les plus communs mentionnés par les éducatrices-directrices et les directrices administratives correspondaient respectivement à la volonté de «fonder une famille ou de s'occuper de leurs propres enfants à la maison» et à «prendre leur retraite».

Les intervenantes en garderies commerciales représentaient le groupe le moins susceptible de travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans. Effectivement, le tiers avait l'intention d'abandonner le domaine et le plus souvent, pour des raisons reliées à la rémunération. Vingt pour cent du personnel de garderies municipales et 23 p. cent de celui des garderies sans but lucratif avait l'intention de délaisser la carrière, la majorité avouant vouloir fonder une famille ou s'occuper de leurs propres enfants.

6.4 Choix d'emplois

L'étude a également déterminé que 83 p. cent du personnel de garde croyait aussi pouvoir exercer d'autres emplois. Cette croyance ne rejoignait que 74 p. cent des intervenantes en garderie de la Nouvelle-Écosse, soit la plus basse proportion au pays, mais jusqu'à 88 p. cent et 92 p. cent respectivement, en Colombie-Britannique et au Yukon. Le tableau A31 établit ces proportions sur une base provinciale et territoriale. On demandait par ailleurs au personnel de garde affirmant pouvoir exercer d'autres emplois, à quelles sphères d'activités ces dernières se livreraient-elles. Les emplois cités relevaient la plupart du temps du milieu de la garde à l'enfance ou d'un domaine connexe. Dans chaque province et territoire, sauf au Québec, la majorité des intervenantes en garderie avaient l'impression qu'elles pourraient obtenir un emploi au sein d'une commission scolaire du secteur public. Dans seulement deux provinces, notamment en Alberta et à l'Île-du-Prince Édouard, la majorité estimait pouvoir trouver du travail dans un domaine autre que celui de la garde à l'enfance.

FIGURE 13
INTENTION DE QUITTER LA GARDERIE D'ICI UN AN



Au pays, le groupe des éducatrices-directrices et des directrices administratives croyaient plus fermement pouvoir exercer d'autres emplois comparativement au groupe des éducatrices et des éducatrices adjointes. Il est à noter que les écarts de résultats observés selon le type de garderie se sont avérés négligeables à l'échelle

nationale. À l'échelle provinciale par contre, on a noté d'importantes disproportions selon le type de garderie, telles que rapportées au tableau A32. En effet, au Québec et à l'Île-du-Prince Édouard, les intervenantes de garderies commerciales avaient davantage tendance à entrevoir d'autres possibilités d'emploi, tandis que c'était tout le contraire pour les employées du même type de garderie en Alberta.

6.5 Intention de demeurer à l'emploi de la même garderie

La figure 13 nous signale que 73 p. cent des intervenantes en garderie au pays estimaient qu'elles seraient toujours à l'emploi de la même garderie dans un an. Le tableau A33 reprend ces résultats en les classant par province et territoire. L'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest comptaient la plus faible proportion d'employées affirmant qu'elles y seraient toujours, soit 48 p. cent et 59 p. cent respectivement, tandis que celles du Québec et du Manitoba se montraient les plus fidèles, avec des proportions de 84 p. cent et 88 p. cent.

Les éducatrices constituaient le groupe le moins susceptible de se retrouver à l'emploi de la même garderie un an après le sondage (69 p. cent), alors que les éducatrices-directrices l'affirmaient en plus grand nombre (83 p. cent). En outre, les intervenantes en garderie du secteur commercial semblaient les plus négatives quant à leur intention de demeurer à l'emploi de leur garderie, enregistrant une proportion de 66 p.cent.

Les cinq raisons principales qui motiveraient un départ au cours de l'année suivant le sondage se résumaient comme suit:

1. retour aux études;
2. insuffisance salariale;
3. nouvel emploi dans le domaine de la garde à l'enfance;
4. déménagement;
5. nouvel emploi dans une école publique.

Ces raisons variaient considérablement entre provinces et territoires. Le «retour aux études» s'est avéré la raison la plus commune dans les provinces de l'Alberta, Saskatchewan, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince Édouard, Terre-Neuve et également dans le territoire du Yukon. Dans les autres provinces et l'autre territoire, la raison principale se définissait comme suit: «déménagement» pour la Colombie-Britannique; «licenciement ou fin du terme d'un poste temporaire» pour le Québec; «nouvel emploi hors du domaine de l'éducation ou de la garde à l'enfance» pour les Territoires du Nord-Ouest; «nouvel emploi dans le milieu de la garde à l'enfance» pour l'Ontario; et «nouvel emploi dans une école publique» pour le Nouveau-Brunswick. Au Manitoba, on notait une égalité des réponses pour les raisons suivantes: «licenciement ou fin du terme d'un poste temporaire» et «nouvel emploi hors du domaine de l'éducation ou de la garde à l'enfance». Enfin dans toutes les provinces et territoires, le «retour aux études» constituait le seul motif apparaissant parmi les cinq premières raisons citées.

Tableau A26

«Si c'était à refaire, choisiriez-vous encore de faire carrière dans le domaine de la garde à l'enfance?», selon chaque province/territoire

Province	non	oui	ne sait pas
Colombie-Britannique	10.0%	70.3%	19.7%
Alberta	18.6	55.5	25.8
Saskatchewan	13.3	61.7	25.0
Manitoba	20.1	55.2	24.7
Ontario	16.7	64.8	18.4
Québec	15.9	59.8	24.3
Nouveau-Brunswick	5.9	74.2	19.9
Nouvelle-Écosse	18.8	64.3	16.9
Île-du-Prince Édouard	6.9	77.7	15.4
Terre-Neuve	12.0	71.4	16.6
Yukon	8.8	68.7	22.5
Territoires du Nord-Ouest	12.4	70.8	16.8
National	16.2%	62.4%	21.4%

Tableau A27

Personnel désirant progresser dans le domaine, selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Moyenne	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Colombie-Britannique	72.7%	80.6%	71.6%	69.2%	41.3%
Alberta	58.7	52.2	59.6	62.2	62.4
Saskatchewan	69.1	70.8	68.9	69.6	67.5
Manitoba	70.0	74.9	69.0	67.1	70.0
Ontario	82.0	84.7	79.5	90.5	84.6
Québec	49.2	49.5	50.3	36.3	60.6
Nouveau-Brunswick	71.6	66.4	80.5	59.8	40.2
Nouvelle-Écosse	75.4	69.5	78.2	78.2	45.1
Île-du-Prince Édouard	80.9	92.5	83.7	65.7	—
Terre-Neuve	76.4	61.6	81.5	73.3	100.0
Yukon	79.1	71.8	78.2	100.0	65.6
Territoires du Nord-Ouest	72.8	77.4	68.1	79.2	100.0
National	69.1%	61.0%	71.7%	73.7%	69.8%

Tableau A28

Possibilités d'avancement dans le domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire

	Proportion ayant répondu «oui»		
Province	Possibilité à même la garderie	Possibilité ailleurs dans le domaine	Doit quitter le domaine
Colombie-Britannique	35.9%	65.4%	29.9%
Alberta	20.8	50.8	45.5
Saskatchewan	25.7	40.6	45.8
Manitoba	27.9	54.9	39.4
Ontario	36.0	68.6	27.5
Québec	29.7	59.2	40.0
Nouveau-Brunswick	32.4	49.1	45.9
Nouvelle-Écosse	19.6	50.5	48.0
Île-du-Prince Édouard	27.3	61.0	40.8
Terre-Neuve	31.5	57.8	35.6
Yukon	31.5	53.1	30.5
Territoires du Nord-Ouest	32.7	47.7	37.1
National	31.4%	61.7%	34.0%

Tableau A29

Possibilités d'avancement dans le domaine de la garde à l'enfance ailleurs qu'à la garderie, selon le poste, pour chaque province/territoire

	Proportion ayant répondu «oui», selon le poste			
Province	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Colombie-Britannique	69.9%	65.2%	62.0%	53.8%
Alberta	48.7	51.9	49.0	44.5
Saskatchewan	59.7	38.6	41.3	20.5
Manitoba	53.8	55.3	55.7	50.4
Ontario	60.8	67.8	73.3	94.0
Québec	60.1	50.2	88.5	58.0
Nouveau-Brunswick	53.6	46.1	52.7	56.2
Nouvelle-Écosse	49.7	51.2	52.5	30.6
Île-du-Prince Édouard	28.4	66.9	56.6	—
Terre-Neuve	55.5	60.1	51.1	100.0
Yukon	47.2	55.1	63.4	0.0
Territoires du Nord-Ouest	100.0	42.1	25.9	—
National	59.2%	61.2%	66.3%	70.3%

Tableau A30

Intention de travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans, pour chaque province/territoire

Province	non	oui	ne sait pas
Colombie-Britannique	23.0%	75.4%	1.6%
Alberta	43.7	51.5	4.8
Saskatchewan	27.2	68.7	4.2
Manitoba	28.5	67.5	4.0
Ontario	21.8	76.0	2.2
Québec	24.2	67.0	8.8
Nouveau-Brunswick	22.5	72.2	5.3
Nouvelle-Écosse	25.6	72.9	1.5
Île-du-Prince Édouard	14.0	82.7	3.3
Terre-Neuve	19.3	78.0	2.7
Yukon	18.7	73.4	7.8
Territoires du Nord-Ouest	31.1	62.1	6.8
National	26.6%	69.2%	4.2%

Tableau A31

Accessibilité à d'autres emplois et types d'emploi, pour chaque province/territoire

		Autres types d'emploi			
Province	Croit avoir accès à d'autres emplois	Service de garde	Écoles publiques	Autre relié au domaine	Autre domaine
Colombie-Britannique	88.1%	70%	52%	68%	36%
Alberta	80.1	56	50	62	57
Saskatchewan	74.7	55	58	65	38
Manitoba	77.6	56	59	68	42
Ontario	85.3	68	69	62	30
Québec	81.9	64	44	69	38
Nouveau-Brunswick	84.7	53	59	64	36
Nouvelle-Écosse	74.1	70	53	61	34
Île-du-Prince Édouard	79.4	65	55	63	55
Terre-Neuve	78.2	60	59	68	37
Yukon	92.0	72	53	59	44
Territoires du Nord-Ouest	83.5	54	58	73	41
National	82.9%	64%	57%	64%	38%

Tableau A32

Accessibilité à d'autres emplois, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	86.5%	90.5%
Alberta	87.2%	89.2	76.8
Saskatchewan	—	74.7	—
Manitoba	—	78.2	69.7
Ontario	82.3	85.7	86.0
Québec	—	76.5	95.2
Nouveau-Brunswick	—	87.6	81.6
Nouvelle-Écosse	—	73.1	75.1
Île-du-Prince Édouard	—	63.8	89.1
Terre-Neuve	—	76.3	79.0
Yukon	—	92.0	—
Territoires du Nord-Ouest	—	83.5	—
National	82.7%	82.1%	84.1%

Tableau A33

Intention d'être encore à l'emploi de la garderie actuelle dans un an, selon chaque province/territoire

Province	Non	Probablement pas	Probablement	oui	Incertain
Colombie-Britannique	19.0%	12.8%	16.5%	51.4%	0.3%
Alberta	25.9	14.7	22.3	36.5	0.7
Saskatchewan	14.7	12.0	25.3	47.2	0.8
Manitoba	12.7	9.8	24.9	51.8	0.8
Ontario	14.5	12.0	24.2	48.8	0.5
Québec	5.5	10.1	28.9	55.4	0.0
Nouveau-Brunswick	17.1	11.7	26.2	44.9	0.0
Nouvelle-Écosse	16.6	9.3	23.2	49.4	1.5
Île-du-Prince Édouard	15.9	7.1	19.5	57.4	0.0
Terre-Neuve	11.7	12.1	26.7	49.4	0.0
Yukon	20.7	9.9	27.5	41.9	0.0
Territoires du Nord-Ouest	20.5	31.5	8.9	39.1	0.0
National	14.8%	11.9%	24.4%	48.4%	0.4%

7 Implication professionnelle

Les intervenantes en garderie ont également été questionnées sur la perception qu'elles avaient de leur emploi ainsi que sur leur appartenance à un organisme professionnel (une association par exemple), ou sur leur participation à des activités professionnelles (i.e. conférences, journal professionnel, bulletins, livres). Chaque réponse positive marquait un point, pour un total possible de 20 points.

À l'échelle du pays et pour tous les postes, le total moyen atteignait 5,3 points. La figure 14 démontre qu'il existait une corrélation entre le poste détenu et les résultats reliés à l'implication professionnelle. En effet, les éducatrices adjointes enregistraient le plus bas total tandis que celui des directrices administratives était le plus élevé. Les totaux de chaque province et territoire apparaissent au tableau A34. Ce dernier révèle que les totaux de l'Alberta en matière d'implication professionnelle étaient les moins élevés, alors que ceux du Yukon et du Manitoba s'avéraient les plus hauts, soit 6,1 et 6,0 respectivement.

Les résultats relatifs à l'implication professionnelle variaient également selon le genre de garderie, comme le démontre la figure 14. Il apparaît en effet, que le résultat moyen observé pour les intervenantes de garderies municipales se chiffrait à 5,7 (sur 20), celui des employées de garderies sans but lucratif à 5,6 et finalement celui du personnel de garderies commerciales, à 4,8. Les données du tableau A35 signalent qu'à l'exception de l'Île-du-Prince Édouard, le personnel de garderies commerciales de toutes les provinces et territoires démontraient une moins grande implication professionnelle que leurs homologues des garderies sans but lucratif.

La fréquence de travail des employées a également influé sur les résultats moyens puisque le total enregistré pour le personnel à temps plein était de 5,5 et celui du personnel à temps partiel, de 4,5.

FIGURE 14
RÉSULTAT MOYEN RELIÉ À L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE, SELON LE POSTE ET LE TYPE DE GARDERIE

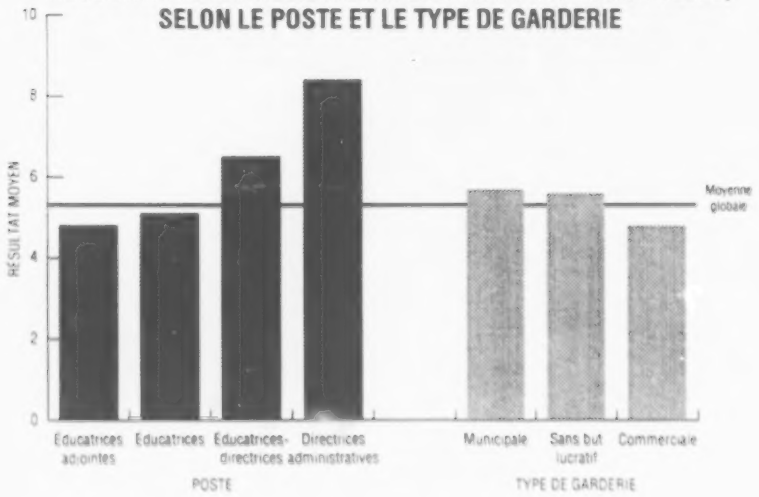


Tableau A34

Résultat moyen relié à l'implication professionnelle selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Résultat Moyen	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Colombie-Britannique	5.4	4.8	5.0	6.9	6.4
Alberta	4.1	2.8	4.0	6.3	6.8
Saskatchewan	4.9	4.2	4.6	6.3	8.9
Manitoba	6.0	5.3	5.7	6.8	10.0
Ontario	5.5	4.8	5.3	6.5	8.9
Québec	5.8	5.3	6.9	5.8	8.4
Nouveau-Brunswick	4.9	4.2	4.6	6.9	6.7
Nouvelle-Écosse	5.9	4.6	5.4	8.7	8.6
Île-du-Prince Édouard	5.2	4.8	4.9	6.4	—
Terre-Neuve	5.3	3.5	5.3	5.6	16.4
Yukon	6.1	3.5	6.5	8.4	7.7
Territoires du Nord-Ouest	5.5	3.5	5.3	5.6	10.0
National	5.3	4.8	5.1	6.5	6.8

Tableau A35

Résultat moyen relié à l'implication professionnelle, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	5.7	5.1
Alberta	6.1	4.4	4.0
Saskatchewan	—	4.9	—
Manitoba	—	6.1	5.3
Ontario	5.7	5.6	5.2
Québec	—	5.9	5.4
Nouveau-Brunswick	—	5.4	4.5
Nouvelle-Écosse	—	6.0	5.9
Île-du-Prince Édouard	—	4.7	5.6
Terre-Neuve	—	6.0	5.0
Yukon	—	6.1	—
Territoires du Nord-Ouest	—	5.5	—
National	5.7	5.6	4.8

8 Recommandations dans le domaine de la garde à l'enfance

> *«Nous serons heureuses le jour où notre profession aura une identité assez respectable pour que l'on soit fières d'y appartenir.»*

Suivant une liste de recommandations suggérées dans le questionnaire, on a demandé aux intervenantes en garderie d'inscrire à quel degré (sur une échelle de 1 à 5) chacun des éléments mentionnés contribuerait à rendre le domaine de la garde à l'enfance plus satisfaisant, et à encourager les employées à demeurer dans la profession. Le degré 5 indiquait que l'élément en question «contribuerait beaucoup» tandis qu'un degré 1 signifiait qu'il «ne contribuerait pas du tout».

Comme nous le font voir les résultats du tableau 14, les trois recommandations recevant le plus d'attention étaient les suivantes: «augmenter le salaire», «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie» et «offrir de meilleurs avantages sociaux». Ces trois recommandations, suivant des ordres de priorité variés, ont reçu les plus hautes cotes dans chaque province et territoire, sauf au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. Au Québec en effet, la suggestion «d'établir une échelle d'avancement» se classait au troisième rang, suivi de celle recommandant «d'offrir de meilleurs avantages sociaux» en quatrième rang. Les Territoires du Nord-Ouest présentaient deux choix égaux pour la troisième recommandation, soit «fournir un meilleur équipement pour s'occuper des enfants» et «améliorer les conditions de travail». Ces dernières étaient suivies de près par «l'amélioration des avantages sociaux».

D'après l'analyse faite en fonction du poste occupé, il semble que ces trois mêmes recommandations aient été régulièrement sélectionnées. Les recommandations visant à «améliorer le salaire» ou à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie» se classaient constamment au premier ou deuxième rang, tandis que celle suggérant «d'offrir de meilleurs avantages sociaux» se retrouvait toujours au troisième rang. Le résultat

Tableau 14

Recommandations pour le domaine de la garde à l'enfance, classées selon la cote moyenne

Recommandation	Cote moyenne (/5)
Améliorer les salaires	4.8
Promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société d'aujourd'hui	4.7
Offrir de meilleurs avantages sociaux	4.6
Améliorer les conditions de travail	4.3
Inclure le travail de préparation à l'horaire régulier (plutôt qu'en temps supplémentaire)	4.3
Établir une échelle d'avancement	4.3
Fournir un meilleur équipement pour s'occuper des enfants	4.2
Donner un plus grand pouvoir décisionnel aux employées en ce qui concerne la garde des enfants	4.1
Offrir des cours de formation continue	4.1
Prévoir des pauses régulières	4.1
Prévoir des périodes fixes pour communiquer avec les parents	4.0
Réduire le ratio enfants/personnel	3.8
Réduire la part de travail administratif des intervenantes en garderie	3.4

moyen enregistré par les éducatrices adjointes quant à la recommandation de «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie» se chiffrait à 4,6, et s'élevait à 4,8 pour les éducatrices-directrices et les directrices administratives.

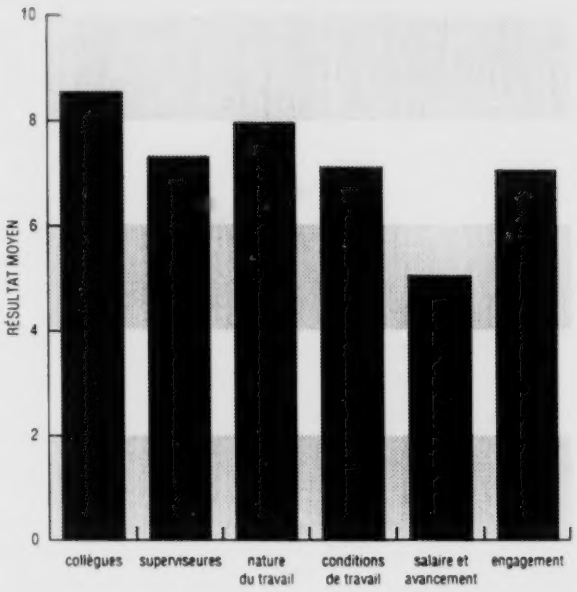
Les trois mêmes recommandations se sont classées en tête de liste pour le personnel des garderies commerciales et sans but lucratif. Pour celui des garderies municipales toutefois, la recommandation visant à «inclure le travail de préparation à l'horaire régulier plutôt qu'en temps supplémentaire» venait au troisième rang, devant celle suggérant «d'offrir de meilleurs avantages sociaux».

9 Satisfaction

À l'aide d'une version modifiée de l'étude *Early Childhood Job Satisfaction Survey* [Jorde-Bloom, 1988], on a cherché à évaluer le niveau de satisfaction des employées en rapport avec la garderie dans laquelle elles travaillaient. Une liste énumérant soixante situations et sentiments divers a été utilisée afin de déterminer le taux de satisfaction globale, ainsi que le niveau d'engagement du personnel de garde, en plus de mesurer le taux de satisfaction globale pour certains aspects particuliers tels que:

- la collaboration avec les collègues de travail;
- la collaboration avec les superviseures;
- les sentiments nourris à l'égard du travail et des conditions de travail;
- le salaire et les possibilités d'avancement.

FIGURE 15
RÉSULTATS MOYENS RELIÉS À L'ENGAGEMENT ET À LA SATISFACTION



On a demandé aux intervenantes en garderie d'évaluer non seulement leur niveau d'engagement, mais aussi leur satisfaction face aux cinq aspects mentionnés ci-dessus, selon une échelle de 0 à 10 points. Chaque aspect comportait dix questions. Le taux de satisfaction globale correspondait donc à la somme des résultats provenant des cinq aspects et variait entre 0 et 50.

La figure 15 indique le niveau d'engagement moyen des intervenantes en garderie au pays, ainsi que le taux national de satisfaction pour chacun des cinq aspects énumérés. Le tableau A36 reprend ces données par province et territoire, et signale que le taux moyen de satisfaction globale s'élevait à 36,0 (sur 50). L'aspect le plus satisfaisant pour le personnel de garde en garderie était la collaboration avec les collègues, avec un taux moyen de 8,6 sur 10, tandis que le domaine du salaire et des possibilités d'avancement, marquant un taux de 5,1 , s'avérait le moins satisfaisant. En plus de suivre la tendance nationale, les résultats provinciaux et territoriaux offraient une grande similarité entre eux. Une seule exception notée au Yukon: «le travail» en lui-même s'avérait l'aspect le plus satisfaisant alors que partout ailleurs, ce choix était classé au second rang.

Les intervenantes en garderie de la Colombie-Britannique sont apparues comme étant les plus satisfaites au pays (faisant constamment partie des groupes les plus contentés pour chacun des cinq aspects), suivi du personnel de l'Île-du-Prince Édouard pour lequel, cependant, le taux de satisfaction relié aux conditions de travail était le seul situé en-dessous de la moyenne nationale. Les employées de garderies des Territoires du Nord-Ouest se sont montrées les moins satisfaites en général, enregistrant les taux de satisfaction les plus bas pour chacun des aspects, sauf pour celui du salaire et des possibilités d'avancement. Mais au pays, ce sont les

FIGURE 16
NIVEAUX MOYENS DE SATISFACTION, SELON LE TYPE DE GARDERIE

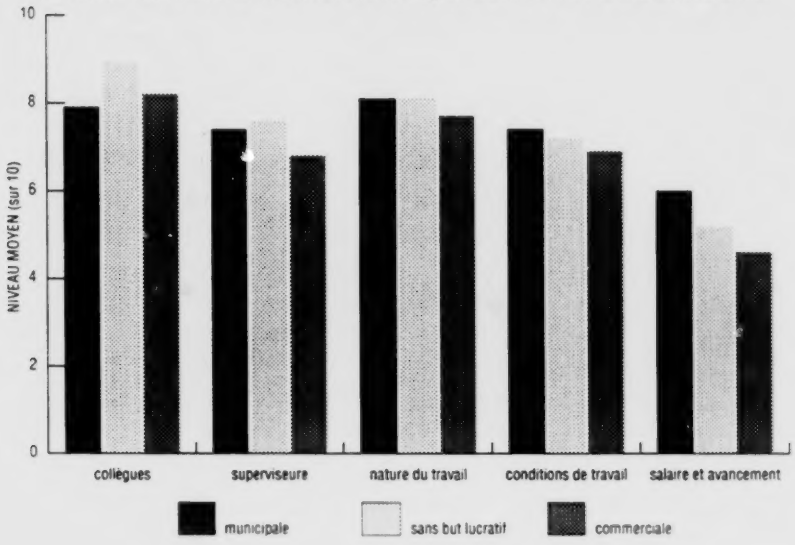
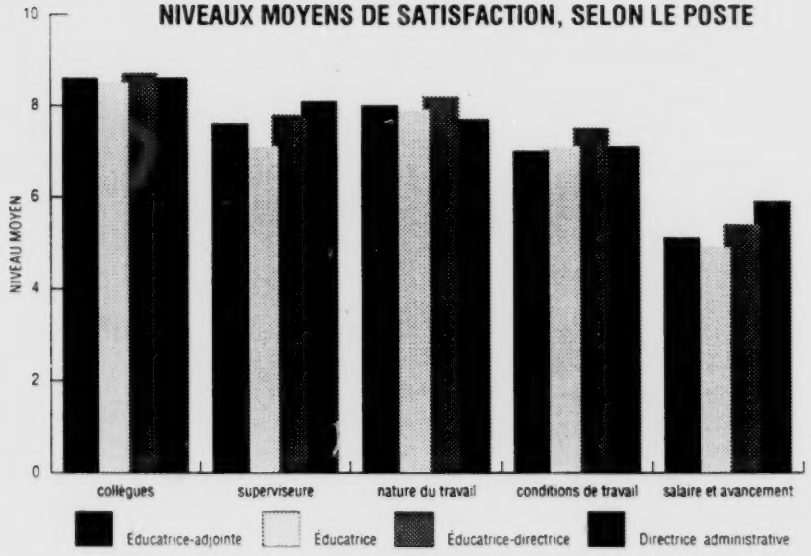


FIGURE 17
NIVEAUX MOYENS DE SATISFACTION, SELON LE POSTE



intervenantes en garderie de l'Alberta qui se sont affichées comme les moins satisfaites, révélant des taux de satisfaction toujours inférieurs à ceux des autres provinces.

Les taux de satisfaction et niveaux d'engagement dépendaient tous les deux du genre de garderie impliquée, comme le démontre la figure 16. On constate en effet que les intervenantes en garderie commerciale détenaient les taux de satisfaction les plus bas, sauf pour l'aspect se rapportant à la collaboration avec les collègues, qui faisait l'objet du plus grand mécontentement chez les employées des garderies municipales. Le niveau d'engagement était le plus faible pour le personnel de garderie commerciale, comparativement à celui des garderies municipales ou sans but lucratif. Sur une base provinciale, les faibles niveaux de satisfaction et d'engagement enregistrés pour les garderies du secteur commercial faisaient parfois exception à la règle puisque les taux observés à l'Île-du-Prince Édouard étaient plus élevés dans le cas du personnel de garderies commerciales que pour celui des garderies sans but lucratif. Le même phénomène était relevé du côté de la Nouvelle-Écosse, sauf pour la question du salaire et des possibilités d'avancement.

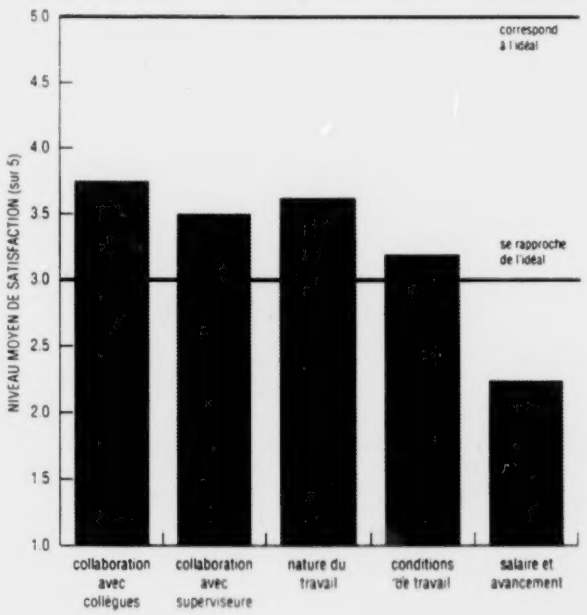
Bien que plutôt faible, une tendance était observée quant à la relation entre niveau de satisfaction et d'engagement, d'une part, et poste détenu d'autre part. Tel que nous le fait voir la figure 17, les éducatrices-directrices et les directrices administratives indiquaient les plus hauts niveaux de satisfaction pour la plupart des aspects, comparativement aux éducatrices et éducatrices adjointes.

9.1 Emploi détenu comparé à l'emploi idéal

On a demandé aux intervenantes en garderie d'évaluer leur emploi par rapport à l'emploi idéal, en se basant encore une fois sur les cinq aspects de satisfaction mentionnés un peu plus tôt. Pour chacun de ces aspects, on utilisait une échelle de satisfaction de 0 à 5 selon laquelle le degré 1 «ne correspondait pas du tout à l'emploi idéal», le degré 3 «se rapprochait de l'emploi idéal» et le degré 5 «correspondait tout à fait à l'emploi idéal». On a déterminé les résultats des employées en calculant la moyenne.

Les données de la figure 18 reflètent les taux de satisfaction de chaque aspect. Le domaine de la «collaboration avec les collègues» se rapprochait le plus de l'idéal perçu par les intervenantes en garderie, suivi ensuite de la «nature du travail», de la «collaboration avec les supérieures» et des «conditions de travail». Enfin la question du «salaire et des possibilités

FIGURE 18
SATISFACTION DE L'EMPLOI DÉTENU EN RAPPORT AVEC L'EMPLOI IDÉAL



«En tant qu'intervenante en garderie, je passe parfois jusqu'à neuf heures par jour avec ces enfants. Je forme leur jeune esprit, j'influence leurs attitudes et je leur inculque une certaine moralité. En quelque sorte, j'élève ces enfants et le gouvernement ainsi que la société doivent réaliser combien le personnel de garde en garderie est précieux.»

d'avancement» était la seule dont le résultat moyen se situait en-dessous du niveau 3 de l'échelle de satisfaction. On retrouve les moyennes provinciales pour chacun de ces aspects au tableau A37. Ce dernier démontre que le personnel de l'Île-du-Prince Édouard enregistrait un taux de satisfaction se rapprochant le plus de l'idéal, dans le cas de la collaboration avec les collègues et aussi de celle avec les supérieures. Par contre, pour ces deux mêmes aspects, on observait les taux les plus faibles dans les Territoires du Nord-Ouest, bien que leur niveau de satisfaction inhérent au salaire et aux possibilités d'avancement ait été le plus élevé au Canada sur l'échelle du rapprochement de l'idéal.

Il n'existait aucun lien entre le poste occupé d'une part, et les résultats de la comparaison entre l'emploi détenu et l'emploi idéal d'autre part, sauf pour la question du salaire et des possibilités d'avancement. En effet, le résultat pour cet aspect était de 2,2 (sur 5) pour les éducatrices et éducatrices adjointes, augmentait à 2,4 pour les éducatrices-directrices, et s'élevait à 2,6 pour les directrices administratives.

Par ailleurs, le type de garderie a constitué un facteur influant dans l'évaluation de la plupart des aspects relatifs à l'emploi idéal. En effet, les garderies municipales enregistraient une cote moyenne plus faible pour «la collaboration avec les collègues», soit 3,3 contre 3,7 pour les garderies des autres secteurs, alors que les garderies sans but lucratif cotaient «la collaboration avec les supérieures» à 3,6 , taux supérieur à celui des autres garderies qui était de 3,3. Le taux de satisfaction de l'emploi détenu par rapport à l'emploi idéal, pour le domaine des conditions de travail, augmentait à partir de 3,0 pour le personnel de garderies commerciales, en passant par 3,3 pour celui des garderies sans but lucratif, jusqu'à 3,5 pour celui des garderies municipales. Le type de garderie exerçait une influence similaire sur le taux de satisfaction face au salaire et aux possibilités d'avancement. Dans le même ordre qui précède, ces divers types de garderie enregistraient des taux de 2,1, de 2,3 et de 2,9. Ces tendances créaient un parallèle avec les taux de satisfaction notés à la section précédente.

9.2 Sentiments nourris à l'égard du domaine de la garde à l'enfance

Les intervenantes en garderie devaient compléter trois questions à réponse libre ayant rapport aux sentiments qu'elles nourrissaient à l'égard de leur travail dans le domaine de la garde à l'enfance. Chacune des réponses a été lue et classée selon sa nature, dans l'une des neuf catégories suivantes:

- nature du travail;
- motivation;
- rapports avec la société et le gouvernement;
- collègues;

Tableau 15

Aspects positifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance

Aspect	Pourcentage du personnel
Nature du travail	80%
Motivation	55
Rapports avec la société et le gouvernement	14
Collègues	10
Développement personnel et professionnel	8
Conditions de travail	5
Salaire et possibilité d'avancement	4
Supérieures	1
Autres	0

- développement personnel et professionnel;
- conditions de travail;
- salaire et possibilités d'avancement;
- supérieures;
- autres.

La première question avait trait aux sentiments positifs nourris par les intervenantes en garderie à l'égard du domaine de la garde à l'enfance. Tel qu'on le montre au tableau 15, la plupart des réponses relevaient de deux catégories: la «nature du travail» et la «motivation». Cette tendance se répétait dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de Terre-Neuve où les réponses s'apparentaient légèrement plus souvent à la catégorie «motivation» qu'à la «nature du travail». Au Québec, bien que la catégorie «motivation» ait été classée au deuxième rang, les réponses de ce type étaient mentionnées par moins de la moitié des employées. En ce qui concerne le type d'établissement, on notait un plus faible nombre d'intervenantes en garderie municipale indiquant des réponses inhérentes aux «rapports avec la société et le gouvernement», et un plus grand nombre faisant allusion aux «salaire et possibilités d'avancement» comparativement au personnel d'autres types de garderies. Les détails provinciaux et territoriaux sont présentés au tableau A38.

Tableau 16

Aspects négatifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance

Aspect	Pourcentage du personnel
Salaire et possibilité d'avancement	70%
Rapports avec la société et le gouvernement	35
Motivation	25
Nature du travail	22
Conditions de travail	20
Supérieures	5
Développement personnel et professionnel	4
Collègues	3
Autres	0

Tableau 17

Aspects incitant le personnel à demeurer dans le domaine

Aspect	Pourcentage du personnel
Motivation	57%
Nature du travail	49
Développement personnel et professionnel	13
Rapports avec la société et le gouvernement	12
Salaire et possibilité d'avancement	7
Collègues	7
Conditions de travail	2
Supérieures	1
Autres	4

La deuxième question à réponse libre interrogeait le personnel de garde sur les aspects qu'il considérait négatifs dans le domaine de la garde à l'enfance. Tel qu'on nous le montre au tableau 16, 70 p. cent des réponses relevaient du «salaire et des possibilités d'avancement», suivi de la catégorie «rapports avec la société et le gouvernement» et de celle de la «motivation». Les Territoires du Nord-Ouest constituaient la seule région où une minorité d'employées faisaient allusion au «salaire et possibilités d'avancement». Mais elle était également celle qui signalait le plus souvent les aspects négatifs se rapportant à la «nature du travail», au «développement personnel et professionnel», et à la «collaboration avec les collègues». Le personnel de garderie de la Colombie-Britannique pour sa part, choisissait fréquemment des réponses inhérentes au «rapport avec la société et le gouvernement» tandis que le domaine de la «motivation» représentait un aspect négatif important pour le personnel du Yukon. À l'instar de l'évaluation des aspects positifs en fonction du type de garderie, les résultats de l'évaluation des aspects négatifs distinguaient, à certains égards, le personnel de garderie municipale de celui des autres types de garderie. En effet, 52 p. cent des intervenantes en garderie municipale percevaient la question du «salaire et des possibilités

Tableau 18

Aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu

Aspect	pourcentage du personnel
Motivation	60%
Nature du travail	50
Collègues	37
Conditions de travail	11
Salaire et possibilité d'avancement	8
Supérieures	5
Développement personnel et professionnel	3
Rapports avec la société et le gouvernement	3
Autres	0

Tableau 19

Aspects les plus frustrants de l'emploi détenu

Aspect	Pourcentage du personnel
Salaire et possibilité d'avancement	52%
Nature du travail	41
Conditions de travail	20
Rapports avec la société et le gouvernement	17
Supérieures	15
Collègues	12
Motivation	7
Développement personnel et professionnel	4
Autres	0

d'avancement» comme un aspect négatif, contre 70 p. cent pour les employées des autres secteurs. Les questions de «motivation» et de «nature du travail» revenaient le plus souvent pour le personnel de garderie municipale. Le tableau A39 peut être consulté pour les détails provinciaux et territoriaux.

On a aussi demandé aux employées d'identifier les aspects du travail qui les encourageaient à demeurer dans le domaine de la garde à l'enfance. Ces raisons apparaissent au tableau 17. Tout comme pour l'évaluation des aspects positifs, les thèmes de «motivation» et de «nature du travail» constituaient les deux seuls types de réponses choisies par plus de 15 p. cent des employées.

Cinquante-sept pour cent du personnel de garderie a mentionné l'aspect «motivation»; les employées de l'Île-du-Prince Édouard enregistraient en fait la plus haute proportion, soit de 76 p. cent. La «nature du travail» était rapportée par 49 p. cent des intervenantes en garderie du pays, avec peu de variation entre les proportions de chaque province et territoire, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest où l'on observait un taux de 39 p. cent. Le tableau A40 fait état de ces résultats.

Aucune disparité significative n'a été remarquée au niveau des résultats des intervenantes, en rapport aux divers types de garderie.

La proportion d'employées de garderie mentionnant l'aspect «motivation» était à peu près la même que celle observée dans le cas de l'évaluation des aspects positifs du domaine. Par contre, la proportion d'employées citant la «nature du travail» s'est avérée beaucoup plus faible que celle considérant ce facteur comme un aspect positif. Ces résultats pourraient révéler que le travail de garderie en lui-même attire les gens dans le domaine de la garde à l'enfance, tandis que les liens affectifs créés au travail contribuent à maintenir les employées en poste, en dépit de l'insatisfaction face au salaire et aux possibilités d'avancement.

9.3 Satisfactions et frustrations reliées au poste détenu

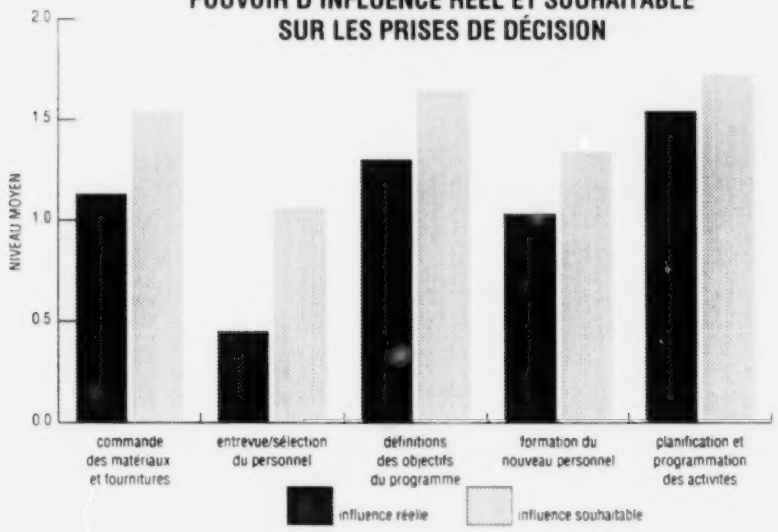
Dans la section traitant de la satisfaction face à la garderie, on a demandé aux intervenantes de compléter deux questions à réponse libre afin de déterminer les aspects les plus satisfaisants et aussi les plus frustrants du poste qu'elles occupaient dans leur établissement. Les catégories étaient les mêmes que pour les questions ouvertes se rapportant au domaine de la garde à l'enfance.

Suivant les aspects les plus satisfaisants présentés au tableau 18, on note que 60 p. cent des employées ont fait mention du facteur «motivation», alors que 50 p. cent et 37 p. cent respectivement ont évoqué des facteurs relevant de la «nature du travail» et de la «collaboration avec les collègues». Ces trois facteurs se sont rangés au plan des aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu, s'avérant les trois seuls à être cités par une proportion d'employées supérieure à 15 p. cent. Une majorité d'employées de toutes les provinces et territoires ont inscrit des réponses se rapportant à la «motivation», et ce, dans des proportions allant de 79 p. cent à Terre-Neuve, jusqu'à 81 p. cent au Yukon. En Colombie-Britannique, l'aspect «nature du travail» précédait, en termes de popularité, celle de la «motivation», alors qu'au Québec, les questions de «conditions de travail» représentaient une plus grande insatisfaction, soit 22 p. cent, taux correspondant au double de la proportion nationale.

Le niveau de satisfaction relié à la «collaboration avec les collègues» semblait varier selon le genre de garderie. En effet, 29 p. cent des intervenantes en garderie commerciale rangeaient ce facteur au plan des aspects satisfaisants, contre 42 p. cent chez les employées de garderies sans but lucratif. Le tableau A41 donne plus de précisions à ce sujet, selon la province ou le territoire.

Le tableau 19, pour sa part, met en évidence les aspects les plus frustrants des postes détenus par le personnel de garde en garderie. Le facteur «salaire et possibilités d'avancement» était cité le plus souvent, soit par 52 p. cent des employées, suivi de la «nature du travail» (41 p. cent), des «conditions de travail» (20 p. cent), et des «rapports avec la société et le gouvernement» (17 p. cent). Au Québec, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, on enregistrait les plus fortes proportions d'intervenantes en garderie frustrées par leur «salaire et conditions de travail». Parallèlement, une plus grande frustration provenant de la

FIGURE 19
POUVOIR D'INFLUENCE RÉEL ET SOUHAITABLE SUR LES PRISES DE DÉCISION



«collaboration avec les collègues» semblait affecter le personnel de garderie du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, comparativement à leurs homologues des autres provinces.

En ce qui a trait au type de garderie, les intervenantes du secteur municipal se montraient davantage préoccupées d'une part, par les questions reliées à la «nature du travail» et par la «collaboration avec les collègues», mais moins frustrées d'autre part, par le «salaire et les possibilités d'avancement» et par «la collaboration avec les supérieures» que ne l'étaient leurs homologues d'autres types de garderie. On rapporte ces tendances par province et territoire au tableau A42.

9.4 Influence sur les prises de décision

La figure 19 nous donne un aperçu du pouvoir d'influence que les intervenantes en garderie avaient l'impression d'exercer sur les prises de décision, comparativement à l'influence dont elles aimeraient idéalement faire preuve dans cinq domaines d'activités organisationnelles. On a demandé aux employées de choisir le niveau d'influence qu'elles croyaient exercer pour chacun des cinq domaines, selon une échelle de trois points, soit de 0 à 2. Le niveau 0 signifiait «très peu d'influence», le niveau 1, «un peu d'influence» et le niveau 2, «beaucoup d'influence». Il en est ressorti que les intervenantes en garderie, au moment du sondage, avaient principalement de l'influence sur la planification et la programmation des activités, ainsi que sur la définition des objectifs du programme, mais qu'elles souhaitaient en outre détenir un pouvoir d'influence accru dans chacun des domaines. La participation des employées aux entrevues de sélection du nouveau personnel de garderie témoignait de la plus grande disproportion entre le niveau réel d'influence et celui espéré par les employées. Il n'est donc pas surprenant que ce domaine ait été considéré comme étant celui pour lequel elles semblaient avoir très peu d'influence. Étant donné que, d'une part, le pouvoir d'influence d'une employée se trouve intimement lié au niveau du poste qu'elle occupe et que d'autre part, le ratio des postes cadres/non-cadres varie considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, les comparaisons interprovinciales ne peuvent donc être fiables que lorsqu'établies précisément en fonction du poste occupé. Le personnel d'une province comme la Colombie-Britannique, par exemple, qui connaît un ratio d'employées non-cadres (i.e. éducatrices et éducatrices adjointes) vs d'employées cadres de 2,8:1, détiendra naturellement un niveau d'influence moyen beaucoup plus appréciable dans la prise de décisions d'ordre organisationnelles que leurs homologues du Québec, où le ratio est de 8,5:1. C'est d'ailleurs en Ontario et en Colombie-Britannique que l'on retrouvait le groupe d'éducatrices jouissant du plus grand pouvoir d'influence globale en matière de prise de décision, alors que ce pouvoir s'avérait le plus faible en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. Quant aux groupes d'éducatrices-directrices, celles du Yukon et de la Colombie-Britannique exerçaient un pouvoir d'influence supérieur tandis que celles de l'Alberta et de Terre-Neuve détenaient le plus faible.

En comparaison avec les éducatrices oeuvrant au sein d'autres types de garderie, celles des garderies commerciales signalaient une moins grande influence exercée sur certaines aspects tels que la commande d'équipement et de matériel éducatif, la formation du nouveau personnel, ainsi que la planification et la programmation des activités. Par ailleurs, le personnel de garderie municipale était, au moment du sondage, celui qui avait le moins d'influence en

matière d'entrevue de candidats et d'embauche de personnel. Les éducatrices des garderies sans but lucratif jouissaient, pour leur part, de la plus grande influence sur les décisions administratives et leur application.

À partir des réponses reçues, on a calculé la différence entre le niveau d'influence réel et celui souhaité par les employées, différence correspondant à l'influence supplémentaire dont les employées aimeraient jouir. En ce sens, il est apparu que les groupes d'éducatrices de Terre-Neuve et des Territoires du Nord-Ouest cherchaient à acquérir, de façon globale, le plus grand pouvoir d'influence accru, tandis que celles de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick constituaient le groupe qui souhaitait le moins ardemment voir leur pouvoir d'influence s'accroître. Les éducatrices-directrices de l'Alberta et de Terre-Neuve étaient celles qui en réalité, exerçaient le moins d'influence globale et qui souhaitaient le plus fortement obtenir un pouvoir de décision accru. Enfin, leurs homologues de l'Île-du-Prince Édouard et du Yukon témoignaient du plus faible écart entre le pouvoir d'influence qu'elles détenaient et celui qu'elles désiraient.

On a relevé certaines différences selon le type de garderie, quant au désir d'exercer une influence accrue. En effet, les intervenantes en garderie commerciale étaient celles qui désiraient davantage avoir un plus gros mot à dire en ce qui concerne les commandes de matériel et fournitures, puisque c'était elles qui avaient le plus faible pouvoir de décision. De même, le personnel de garderie municipale requérait une plus grande participation aux entrevues de candidates et à la sélection de nouvelles employées. En général, les intervenantes en garderie sans but lucratif témoignaient du plus faible désir d'obtenir un pouvoir d'influence accru, puisque celui dont elles jouissaient était déjà relativement élevé.

9.5 Respect

On a interrogé les intervenantes en garderie pour savoir si elles avaient l'impression d'être respectées par divers groupes. Huit employées sur dix croyaient être respectées par les familles des enfants dont elles s'occupaient. Quatre-vingt-trois pour cent estimaient avoir gagné le respect d'autres professionnels du domaine de la garde à l'enfance; soixante-quinze pour cent pensaient que leur propre famille respectait le travail qu'elles faisaient, mais seulement 16 p. cent avaient l'impression d'être respectées du grand public. Les détails pour chaque province et territoire se trouvent au tableau A43.

Ces chiffres n'ont pas été beaucoup influencés par le type de garderie.

Tableau A36

Niveaux de satisfaction, selon chaque province/territoire

Province	Niveau moyen (sur 10)					Niveau moyen (sur 50)
	Collègues	Superviseure	Travail	Conditions de travail	Salaire et avancement	Global
Colombie-Britannique	9.1	7.7	8.2	7.5	5.3	38.7
Alberta	8.3	6.9	7.7	7.1	4.7	34.6
Saskatchewan	8.5	7.6	8.1	7.4	4.8	36.3
Manitoba	8.8	7.5	8.0	7.4	5.2	36.8
Ontario	8.6	7.3	8.0	7.3	5.4	36.6
Québec	8.5	7.4	8.0	6.6	4.7	35.2
Nouveau-Brunswick	8.7	7.6	8.3	7.5	4.7	36.7
Nouvelle-Écosse	8.5	7.0	7.9	7.4	4.7	35.2
Île-du-Prince Édouard	9.1	7.9	8.2	7.1	5.3	37.6
Terre-Neuve	8.9	7.4	8.2	7.2	4.6	35.8
Yukon	8.0	7.6	8.2	6.7	4.8	35.1
Territoires du Nord-Ouest	7.7	6.0	7.5	6.1	5.7	32.9
National	8.6	7.3	8.0	7.1	5.1	36.0

Tableau A37

Niveaux de satisfaction de l'emploi détenu en rapport avec l'emploi idéal, selon chaque province/territoire

Province	Niveau moyen (sur 5)				
	Collaboration collègues	Collaboration superviseure	Travail	Conditions de travail	Salaire et avancement
Colombie-Britannique	3.9	3.7	3.6	3.2	2.1
Alberta	3.7	3.5	3.5	3.2	2.1
Saskatchewan	3.7	3.7	3.6	3.3	2.0
Manitoba	3.9	3.6	3.7	3.4	2.4
Ontario	3.7	3.5	3.7	3.3	2.5
Québec	3.7	3.4	3.6	2.8	1.9
Nouveau-Brunswick	4.0	3.8	3.8	3.3	2.0
Nouvelle-Écosse	3.8	3.3	3.6	3.4	2.2
Île-du-Prince Édouard	4.3	4.0	3.5	3.4	2.4
Terre-Neuve	4.0	3.8	3.5	3.3	1.8
Yukon	3.4	3.4	3.7	3.1	2.2
Territoires du Nord-Ouest	3.4	2.8	3.3	3.2	2.7
National	3.7	3.5	3.6	3.2	2.2

Tableau A38

Aspects positifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire

Aspects	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Nature du travail	75%	81%	77%	78%	77%	87%	80%	81%	72%	71%	76%	77%	80%
Motivation	58	55	63	58	61	41	57	60	59	72	64	55	55
Rapports avec la société et le gouvernement	19	11	13	12	16	12	11	13	14	9	6	6	14
Collègues	9	7	6	11	10	8	3	6	5	5	7	12	10
Développement personnel et professionnel	11	12	11	9	6	7	4	6	4	3	12	4	8
Conditions de travail	9	5	2	3	3	8	5	2	8	8	0	0	5
Salaire et possibilité d'avancement	3	3	2	5	5	3	3	1	5	1	10	3	4
Supérieures	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	1

Tableau A39

Aspects négatifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance, selon chaque province/territoire

Aspects	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Salaire et possibilité d'avancement	77%	72%	70%	68%	70%	68%	79%	75%	68%	75%	79%	44%	70%
Rapports avec la société et le gouvernement	45	18	38	39	41	33	22	41	26	33	30	31	35
Motivation	26	20	21	31	28	25	9	22	27	23	36	19	25
Nature du travail	17	26	22	23	21	22	18	12	24	18	11	36	22
Conditions de travail	20	15	20	16	20	25	18	19	29	15	28	5	20
Supérieures	1	7	4	4	4	6	3	1	0	3	0	0	5
Développement personnel et professionnel	4	9	5	4	4	2	3	3	0	5	9	15	4
Collègues	2	4	1	3	3	1	1	1	0	1	0	25	3

Tableau A40

Aspects du travail incitant le personnel à demeurer dans le domaine de la garde à l'enfance, pour chaque province/territoire

Aspects	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Motivation	55%	58%	60%	53%	57%	55%	60%	62%	76%	56%	53%	55%	57%
Nature du travail	53	47	49	49	49	49	49	49	41	49	48	39	49
Développement personnel et professionnel	14	14	12	13	11	15	10	13	4	8	17	15	13
Rapports avec la société et le gouvernement	19	7	12	12	14	11	7	9	12	19	9	10	12
Salaire et possibilité d'avancement	6	9	7	10	7	8	1	6	3	3	3	16	7
Collègues	7	6	8	9	7	9	4	2	5	1	11	0	7
Conditions de travail	6	4	2	3	1	3	3	2	11	4	0	3	2
Supérieures	1	1	1	1	1	0	2	0	2	4	3	0	1
Autres	1	6	7	6	4	3	5	6	1	5	3	7	4

Tableau A41

Aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu, selon chaque province/territoire

Aspects	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Motivation	56%	69%	71%	64%	58%	51%	72%	67%	71%	79%	81%	69%	60%
Nature du travail	58	48	47	41	51	51	48	51	53	33	48	43	50
Collègues	33	33	31	44	37	41	35	39	35	32	33	34	37
Conditions de travail	8	9	6	8	7	22	6	6	10	17	0	4	11
Salaire et possibilité d'avancement	4	5	4	9	11	6	4	8	4	2	8	11	8
Supérieures	2	5	4	5	7	5	8	3	7	0	0	7	5
Développement personnel et professionnel	4	3	4	2	4	1	1	2	3	0	9	3	3
Rapports avec la société et le gouvernement	7	1	3	3	3	3	1	2	3	5	0	0	3

Tableau A42

Aspects les plus frustrants de l'emploi détenu, pour chaque province/territoire

Aspect	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Salaire et possibilité d'avancement	43%	52%	56%	44%	44%	71%	65%	59%	37%	66%	49%	31%	52%
Nature du travail	47	43	40	45	44	33	38	40	48	43	34	47	41
Conditions de travail	23	11	13	16	22	22	21	16	23	15	15	13	20
Rapports avec la société et le gouvernement	16	10	19	21	19	21	12	16	18	18	13	11	17
Supérieures	10	16	12	14	17	11	10	15	14	10	8	29	15
Collègues	10	15	15	12	14	8	8	11	13	3	23	28	12
Motivation	8	10	7	7	5	6	5	8	9	9	10	12	7
Développement personnel et professionnel	7	6	6	6	5	1	2	6	8	1	6	8	4

Tableau A43

Perception du personnel quant au respect que lui portent divers groupes, pour chaque province/territoire

Province	Famille des enfants accueillis à la garderie	Autres membres du personnel	Autres professionnels	Propre famille	Amis	Grand public
Colombie-Britannique	79	89	52	79	68	16
Alberta	88	78	35	74	56	19
Saskatchewan	72	85	36	78	69	17
Manitoba	76	92	39	80	64	8
Ontario	80	85	40	74	65	12
Québec	68	78	50	77	67	23
Nouveau-Brunswick	85	74	43	81	75	32
Nouvelle-Écosse	78	89	43	80	67	15
Île-du-Prince Édouard	83	79	52	81	68	14
Terre-Neuve	81	82	50	78	70	27
Yukon	64	77	39	55	69	19
Territoires du Nord-Ouest	88	72	27	67	67	13
National	79	83	42	75	64	16

10 Suivi téléphonique permettant d'établir le taux de renouvellement de personnel

Cette étude a analysé les taux de renouvellement de personnel de deux façons différentes. Le questionnaire destiné aux directrices de garderie interrogeait ces dernières sur le renouvellement de l'effectif dans leur propre garderie, au cours des douze mois précédant le sondage. On discute des résultats obtenus dans la prochaine section. Les taux de renouvellement de personnel ont également été déterminés en consultant les employées, tel que démontré dans cette section.

«On doit d'abord travailler à accroître le respect porté aux éducatrices et à améliorer leur salaire afin de les encourager à demeurer dans le domaine. J'aimerais beaucoup rester à l'emploi d'une garderie mais à cause de mon remboursement de prêt contracté pour payer mes études, je me vois forcée de chercher du travail du côté des écoles où les salaires sont plus élevés et les avantages sociaux, plus intéressants.»

En décembre 1991, soit six mois après la mise à la poste des questionnaires, 300 intervenantes en garderie ont été sélectionnées au hasard et classées par province, pour participer à un suivi téléphonique effectué dans le but de déterminer le taux de renouvellement de personnel. Ces 300 noms ont été tirés parmi les 1400 questionnaires sur lesquels les employées avaient indiqué qu'elles accepteraient d'être contactées à nouveau.

Parmi les 300 intervenantes en garderie sélectionnées, 270 ont pu être jointes. De ce groupe, 80 p. cent se trouvaient encore à l'emploi de la même garderie que celle pour laquelle elles travaillaient lors du sondage initial de juin 1991.

Quatre-vingt-onze pour cent de ces employées occupaient toujours le même poste au sein de la garderie et, parmi les 9 p. cent qui avaient été affectées à un autre poste, 42 p. cent avaient reçu une promotion tandis que 58 p. cent avaient simplement subit un changement de poste latéral; elles travaillaient, par exemple, avec un nouveau groupe d'enfants.

Quatorze motifs différents justifiaient le départ du personnel appartenant au groupe des 20 p. cent qui ne travaillaient plus à la même garderie. Ces motifs apparaissent ci-bas dans un ordre de fréquence décroissant:

- congé sans solde 17%
- meilleur emploi ailleurs 17%
- congédiement/licenciement 12%
- retour aux études 10%
- déménagement 10%
- insuffisance de travail à temps complet 6%
- fermeture de la garderie 6%
- enseignement au sein du système scolaire 6%
- fin du terme d'un poste temporaire 4%
- conflit avec les collègues de travail 4%
- besoin d'un changement 4%
- démission 2%
- nouvelle personne propriétaire 2%
- trop grande distance pour se rendre au travail 2%

On a de plus demandé aux personnes ayant quitté leur emploi si elles oeuvraient toujours dans le domaine de la garde à l'enfance. Soixante pour cent ont répondu par la négative.

Caring for a Living
Garde à l'enfance

Résultats du Sondage

Auprès des directrices de garderie

11 Taux de renouvellement de personnel

Dans le cadre du sondage effectué auprès des directrices de garderie, on interrogeait ces dernières sur le taux de renouvellement de tout le personnel dans leur établissement.

Or à l'échelle nationale, on a rapporté que 26 p. cent du personnel de garderie avaient laissé leur emploi au cours de l'année précédant le sondage . De ce groupe, 10 p. cent avaient été congédiées, 6 p. cent avaient subi un licenciement en raison du faible taux d'inscription d'enfants à la garderie, 60 p. cent avaient démissionné et 10 p. cent bénéficiaient d'un congé sans solde, qui pour la plupart, se traduisait par un congé de maternité.

Les taux de renouvellement de personnel variaient considérablement entre provinces/territoires, avec le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et l'Alberta recueillant les taux les plus élevés, soit de 84 p. cent, 65 p. cent et de 42 p. cent, respectivement. Par ailleurs, on observait les plus faibles taux à l'Île-du-Prince Édouard (16 p. cent) et en Ontario (19 p. cent). Le tableau A44 indique, à l'échelle provinciale/territoriale et nationale, les taux de renouvellement de personnel en plus de ceux observés en fonction des postes, tels que rapportés par les directrices.

«Le taux de renouvellement du personnel de garde en garderie serait moindre si les salaires et les avantages sociaux étaient meilleurs. On devrait établir une échelle de salaires standard pour toutes celles qui travaillent dans le domaine de la garde à l'enfance.»

On a constaté que la proportion d'employées qui quittaient leur garderie diminuait selon le niveau du poste, le taux maximum de 30 p. cent étant observé chez les éducatrices-adjointes et le taux minimum de 9 p. cent, chez les directrices administratives. Les causes justifiant le renouvellement de personnel semblaient également être très liées au poste, de sorte que la proportion d'employées congédiées ou licenciées diminuait avec le niveau du poste occupé: 25 p. cent pour les éducatrices adjointes, 17 p. cent pour les éducatrices, 4 p. cent et 6 p. cent pour les éducatrices-directrices et les directrices administratives, respectivement. Selon la même progression de postes tout juste énumérés, la proportion d'employées bénéficiant de congés sans solde augmentait également en fonction du poste détenu, de façon suivante: 6 p. cent, 10 p. cent, 21 p. cent et 36 p. cent, respectivement. Les éducatrices et les éducatrices-directrices étaient les plus nombreuses à quitter leur garderie, et ce, dans des proportions respectives de 64 p. cent et 60 p. cent.

Les tableaux A45a à A45d présentent les taux ainsi que les causes du renouvellement de personnel pour chacun des quatre postes, à l'échelle provinciale/territoriale et nationale.

11.1 Éducatrices adjointes

Trente pour cent des éducatrices adjointes avaient quitté leur garderie sur une période d'un an. Le tableau A45a montre que le Yukon enregistrait le taux de remplacement le plus élevé, soit 93 p. cent, tandis que celui de l'Île-du-Prince Édouard s'avérait le plus bas, à 11 p. cent. Cinquante-quatre pour cent de ces départs correspondaient à des démissions, raison la plus commune dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince Édouard et des Territoires du Nord-Ouest où la majorité des éducatrices adjointes partaient à la suite d'un congédiement. Enfin le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard connaissaient la plus haute proportion de départs causés par un licenciement.

11.2 Éducatrices

Le tableau A45b révèle qu'au plan national, 26 p. cent de toutes les éducatrices avaient laissé leur emploi dans le même intervalle d'un an. Les chiffres variaient entre 22 p. cent, proportion la plus basse observée en Ontario, et 35 p. cent, la plus haute attribuée au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, 54 p. cent et 64 p. cent des éducatrices, respectivement, avaient abandonné leur emploi durant cette période. Les démissions, justifiant 64 p. cent des départs constituaient la raison majeure dans l'ensemble du pays et aussi, dans chaque province et territoire, tandis que les congédiements et les congés sans solde représentaient les deuxième et troisième causes les plus communes dans l'ensemble du pays, atteignant chacune une proportion de 10 p. cent. Le Yukon et le Nouveau-Brunswick enregistraient le plus haut taux d'éducatrices congédiées ou licenciées. Les congés sans solde étaient plus fréquents au Yukon, au Québec et au Manitoba.

11.3 Éducatrices-directrices

Selon le tableau A45c, 15 p. cent des éducatrices-directrices auraient quitté leur garderie au cours de l'année précédente. Les taux de renouvellement les plus élevés étaient observés dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, et correspondaient à 83 p. cent et 43 p. cent respectivement. Ceux de toutes les provinces se rangeaient sous les 20 p. cent, avec comme taux minimum, 9 p. cent estimé à Terre-Neuve. Parmi celles qui étaient parties, 60 p. cent avaient démissionné, et 21 p. cent se trouvaient en congé sans solde. Les démissions constituaient la raison de départ la plus commune dans chaque province et territoire, sauf en Alberta, au Québec et à l'Île-du-Prince Édouard où les congés sans solde semblaient plus populaires. Un très faible nombre d'éducatrices-directrices avaient été congédiées ou licenciées, à l'exception de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan où l'on retrouvait des taux de licenciement respectifs de 19 p. cent et 12 p. cent.

11.4 Directrices administratives

Le tableau A45d souligne que parmi le groupe de directrices administratives, seulement 9 p. cent avaient laissé leur poste durant cette période d'un an. Seul le Yukon enregistrait un taux de renouvellement élevé, mais ce taux était établi en fonction des deux seules garderies. Parmi les 9 p. cent qui avaient quitté, 6 p. cent avaient subi un congédiement, 41 p. cent avaient démissionné, et 36 p. cent se trouvaient en congé sans solde. En Colombie-Britannique, les démissions constituaient la seule raison justifiant les départs, alors qu'en Ontario, les congés sans solde étaient responsables de 72 p. cent du renouvellement de personnel.

Tableau 20

Taux de renouvellement de personnel, selon le type de garderie et le poste

Type de garderie	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative	Tous les postes
Municipale	29.2%	35.0%	0.0%	0.0%	29.0%
Sans but lucratif	22.5	23.5	15.9	13.56	21.7
Commerciale	40.8	28.5	15.9	3.4	30.3

Le tableau 20 donne un aperçu des taux de renouvellement de personnel selon le type de garderie et le poste détenu. Il semble que les employées oeuvrant au sein de garderies sans but lucratif laissaient moins souvent leur emploi que leurs homologues des garderies municipales ou commerciales. Les taux de renouvellement de personnel s'élevaient à 22 p. cent pour les garderies sans but lucratif, à 29 p. cent pour les garderies municipales et à 30 p. cent pour les garderies commerciales. Cependant, le taux de renouvellement des directrices administratives ne se chiffrait qu'à 3 p. cent dans les garderies du secteur commercial, comparativement à 14 p. cent dans les garderies sans but lucratif. Enfin, 41 p. cent des éducatrices adjointes travaillant dans une garderie commerciale avaient laissé leur emploi, soit la plus grande proportion pour le recoupement de données selon le type de garderie et le poste détenu.

11.5 Comparaison des taux de renouvellement de personnel hors du domaine

Comparaison des taux de renouvellement de personnel avec ceux d'autres professions

La plus récente information disponible sur le renouvellement de personnel dans diverses professions date de 1988 (Statistique Canada, 1992). Au niveau de tous les emplois, le taux de départ signalé pour 1988 était de 37,6 p. cent. Le taux de départ «permanent» correspondait à 23,8 p. cent et le taux de départ «temporaire», à 13,8 p. cent. Le taux de renouvellement de personnel déterminé par la présente étude, soit 26 p. cent, englobe ces deux types de départ. Dans les établissements offrant un service de garde à temps plein, le taux de renouvellement de personnel se situe sous la moyenne nationale.

On enregistrait pour les travailleurs du domaine de l'éducation ou d'un domaine qui s'y rattache (et qui inclue les intervenantes en garderie) un taux de départ moyen de 27,4 p. cent, proportion beaucoup plus faible que la moyenne nationale, et très similaire à celle présentée dans cette étude. Toutefois, le taux de départ permanent n'était que de 9,7 p. cent, s'avérant nettement plus bas que celui affiché par la présente étude, où 70 p. cent du personnel ayant quitté leur emploi avait démissionné ou avait été congédié. C'est donc dire qu'au niveau du même large groupe professionnel, on observe un taux élevé de renouvellement de personnel chez les intervenantes en garderie.

Bien que les comparaisons effectuées hors du domaine puissent offrir un certain intérêt, elles n'expliquent toutefois pas les différentes conséquences du renouvellement de personnel des diverses professions. Le renouvellement de personnel provoque certes des effets négatifs dans tous les secteurs d'activités, mais en ce qui concerne le domaine de la garde à l'enfance, l'aspect «régularité» dans un service de garde est absolument crucial, et pour les enfants, et pour la qualité du service qu'ils reçoivent.

Comparaison des taux de renouvellement de personnel avec ceux d'autres études portant sur la rémunération et les conditions de travail

Tel que signalé plus tôt dans ce rapport, les comparaisons établies avec l'étude américaine *U.S. National Child Care Staffing Study* [Whitebook et al, 1989] ne sont pas particulièrement valables en raison des différents plans de sondage employés, et de la dissemblance des systèmes de garde à l'enfance dans les deux pays. Toutefois, ces deux ouvrages constituent

des études nationales ayant utilisé la même méthodologie pour le calcul du taux de renouvellement de personnel. Le taux global de renouvellement de personnel mentionné dans l'étude américaine était de 41 p. cent, et la mesure de ce taux, effectuée directement auprès du personnel, s'est chiffré à 37 p. cent après une période de seulement six mois. Ces résultats s'avèrent considérablement plus élevés que ceux rapportés dans la présente étude.

Néanmoins, les comparaisons ont été plus aisées entre ce présent ouvrage et les quatre plus récentes études provinciales canadiennes. L'étude réalisée en Nouvelle-Écosse [Ferguson, 1990] signalait un taux de renouvellement de personnel de 31 p. cent, comparable au taux de 30 p. cent observée pour cette même province dans la présente étude. En Alberta, les auteurs Read et LaGrange (1990) ont rapporté un taux de renouvellement de personnel de 43 p.cent, soit de 1 p. cent supérieur au taux affiché par cette province dans cette section. Par ailleurs, les taux apparaissant dans l'étude réalisée au Manitoba (Social Planning Council of Winnipeg, 1991) ont été calculés différemment. Les auteurs ont en effet déterminé que la proportion moyenne de personnel ayant quitté leur garderie était de 0,33, niveau un peu plus élevé comparativement à 0,18 rapporté dans la présente étude, pour cette province. L'étude du Nouveau-Brunswick (Applied Management Consultants, 1992) a révélé des taux de renouvellement de personnel variant entre 16 p. cent et 64 p. cent, selon les compétences des employés, taux proportionnels aux résultats présents qui eux, varient entre 15 p. cent et 35 p. cent, selon le poste détenu. De façon globale, il existe une similarité étonnante entre les résultats de ces études provinciales et ceux révélés dans l'étude *Garde à l'enfance*; de telles ressemblances ne font que témoigner de la précision des résultats.

Tableau A44

Taux de renouvellement de personnel, selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Moyenne	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative
Colombie-Britannique	28%	47%	25%	14%	9%
Alberta	42	76	32	16	17
Saskatchewan	26	25	29	15	20
Manitoba	22	24	23	12	14
Ontario	19	18	22	16	8
Québec	23	21	32	19	7
Nouveau-Brunswick	28	24	35	15	17
Nouvelle-Écosse	24	20	30	7	0
Île-du-Prince Édouard	16	11	26	6	0
Terre-Neuve	27	41	35	9	0
Yukon	84	93	64	43	100
Territoires du Nord-Ouest	65	74	54	83	0
National	26%	30%	26%	15%	9%

Tableau A45a

Taux et causes du renouvellement des éducatrices adjointes, pour chaque province/territoire

			licenciement					
Province	Moyenne	congé-diement	peu d'inscriptions	autres raisons	démission	congé sans solde	ne sait pas	autre
Colombie-Britannique	47%	10%	6%	3%	70%	4%	2%	5%
Alberta	76	11	11	5	52	2	18	0
Saskatchewan	25	0	15	0	59	13	0	13
Manitoba	24	8	3	9	66	8	2	3
Ontario	18	6	5	2	48	6	24	10
Québec	21	19	11	0	54	13	0	3
Nouveau-Brunswick	24	23	23	9	29	7	0	9
Nouvelle-Écosse	20	0	15	0	81	4	0	0
Île-du-Prince Édouard	11	50	25	0	25	0	0	0
Terre-Neuve	41	5	0	0	78	0	0	17
Yukon	93	15	18	4	58	3	3	0
Territoires du Nord-Ouest	74	53	0	0	44	0	3	0
National	30%	13%	9%	3%	54%	6%	11%	4%

Tableau A45b

Taux et causes du renouvellement des éducatrices, pour chaque province/territoire

Province	Moyenne	congé-diement	licenciement: peu d'inscriptions	licenciement: autres raisons	démission	congé sans solde	ne sait pas	autre
Colombie-Britannique	25%	15%	6%	2%	51%	16%	8%	2%
Alberta	32	6	5	5	65	8	11	0
Saskatchewan	29	9	13	0	62	10	5	1
Manitoba	23	17	3	5	57	15	3	0
Ontario	22	7	2	4	76	8	2	1
Québec	32	18	0	0	47	16	2	18
Nouveau-Brunswick	35	9	17	0	69	6	0	0
Nouvelle-Écosse	30	19	9	3	46	5	17	1
Île-du-Prince Édouard	26	8	27	10	44	10	0	0
Terre-Neuve	35	6	11	0	64	12	6	0
Yukon	64	28	8	0	39	17	0	0
Territoires du Nord-Ouest	54	7	0	0	93	0	0	0
National	26%	10%	4%	3%	64%	10%	6%	3%

Tableau A45c

Taux et causes du renouvellement des éducatrices, pour chaque province/territoire

Province	Moyenne	congé-diement	licenciement: peu d'inscriptions	licenciement: autres raisons	démission	congé sans solde	ne sait pas	autre
Colombie-Britannique	14%	0%	0%	0%	85%	15%	0%	0%
Alberta	16	0	0	0	31	41	0	28
Saskatchewan	15	0	0	12	50	25	0	13
Manitoba	12	9	0	0	74	17	0	0
Ontario	16	5	0	0	78	0	16	0
Québec	19	0	0	0	0	100	0	0
Nouveau-Brunswick	15	0	0	0	35	0	0	65
Nouvelle-Écosse	7	0	0	19	47	0	34	0
Île-du-Prince Édouard	6	0	0	0	0	100	0	0
Terre-Neuve	9	0	0	0	100	0	0	0
Yukon	43	0	0	0	50	25	25	0
Territoires du Nord-Ouest	83	0	0	0	100	0	0	0
National	15%	3%	0%	1%	60%	21%	8%	7%

Tableau A45d

Taux et causes du renouvellement des directrices administratives, pour chaque province/territoire

Province	Moyenne	congé-diement	licenciement: peu d'inscriptions	licenciement: autres raisons	démission	congé sans solde	ne sait pas	autre
Colombie-Britannique	9%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Alberta	20	0	0	0	0	32	0	68
Saskatchewan	20	0	0	0	85	15	0	0
Manitoba	14	0	0	0	77	0	23	0
Ontario	8	0	0	0	29	71	0	0
Québec	7	33	0	0	67	0	0	0
Nouveau-Brunswick	17	0	0	0	58	42	0	0
Nouvelle-Écosse	0	—	—	—	—	—	—	—
Île-du-Prince Édouard	0	—	—	—	—	—	—	—
Terre-Neuve	0	—	—	—	—	—	—	—
Yukon	100	50	0	0	50	0	0	0
Territoires du Nord-Ouest	0	—	—	—	—	—	—	—
National	9%	6%	0%	0%	41%	36%	1%	15%

12 Causes de départ

Après avoir identifié le nombre d'employées de chaque poste ayant quitté leur garderie au cours de l'année précédant le sondage, et indiqué, dans chacun des cas, la principale cause du départ (i.e. congédiement, licenciement, démission, congé sans solde, etc.), on a invité les directrices à remplir une section supplémentaire concernant les intervenantes qui avaient quitté leur garderie sur une base volontaire (i.e. qui avaient démissionné ou qui avaient pris un congé sans solde). Cette section comprenait une liste de dix-sept raisons détaillées motivant le départ volontaire des employées. Les directrices devaient cocher toutes les raisons qui s'appliquaient à toute employée associée à chaque type de poste. Étant donné que chacun des crochets pouvaient s'appliquer à plus d'une personne, ces résultats ne permettaient pas d'établir de proportions précises pour chaque cause de départ. Toutefois, les résultats ont pu être utilisés afin d'identifier les causes majeures de départ volontaire des intervenantes en garderie, pour chaque poste.

Aussi, a-t-on constaté que les éducatrices adjointes avaient quitté leur emploi pour des raisons qui avaient été cochées par au moins 20 p. cent des directrices, et qui sont les suivantes: nouvel emploi, retour aux études, déménagement familial, et insatisfaction salariale.

On retrouvait deux causes majeures dans le cas des éducatrices, soit le début d'un nouvel emploi et l'insatisfaction salariale. Les départs des éducatrices-directrices semblaient être motivés principalement par le début d'un nouvel emploi ou par une grossesse, tandis que des facteurs de stress, de maladie, et de déménagement constituaient les raisons importantes entraînant des départs chez les directrices administratives. Abstraction faite du poste détenu, la raison poussant les intervenantes en garderie à prendre un congé sans solde était le plus souvent liée à une grossesse.

Les éducatrices adjointes et les éducatrices-directrices qui avaient quitté leur garderie afin de commencer un nouvel emploi travaillaient très souvent dans un domaine n'ayant aucun lien avec celui de la garde à l'enfance, tout comme l'indiquaient les réponses des directrices. Dans le cas des éducatrices, la réponse la plus fréquemment cochée par les directrices indiquait que ce groupe avait obtenu des emplois similaires dans le domaine de la garde à l'enfance.

Vu le très faible nombre de directrices administratives ayant quitté leur poste pour débuter un nouvel emploi, aucune interprétation significative n'a été formulée.

Des différences très marquées ont été notées d'une province et d'un territoire à l'autre. Par exemple, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, les employées avaient très fortement tendance à se tourner vers de meilleurs emplois dans le domaine de la garde à l'enfance et ce, quelqu'était leur poste. Parallèlement, au Québec, en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest, la tendance du personnel de garderie était d'aller vers des emplois n'ayant aucun lien avec le domaine de la garde à l'enfance.

La plupart des intervenantes en garderie qui avaient quitté leur emploi afin de retourner aux études avaient choisi un programme aucunement relié au domaine de l'éducation en petite enfance. C'était en fait le cas des éducatrices et particulièrement celui des éducatrices-adjointes, puisque très peu d'éducatrices-directrices ou de directrices administratives laissaient leur emploi pour une telle raison. Les seules à ne pas suivre cette tendance, c'est à dire celle

d'étudier dans un domaine non relié à la garde à l'enfance étaient les éducatrices adjointes de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve et des Territoires du Nord-Ouest, et aussi les éducatrices de la Colombie-Britannique et de l'Alberta qui toutes, étaient davantage portées à s'inscrire à un programme d'éducation en petite enfance. De même, les éducatrices adjointes de la Colombie-Britannique et les éducatrices du Manitoba, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse avaient tendance à s'orienter vers un programme d'enseignement scolaire du secteur public.

13 Remplacement du personnel

On a demandé aux directrices de garderie d'indiquer, pour chaque type de poste existant, la durée pour laquelle ces postes étaient demeurés ouverts lors de leur dernière vacance. Elles devaient en outre évaluer les qualifications générales de la remplaçante en rapport avec celles de l'employée sortante.

Au pays, la période moyenne nécessaire pour pourvoir un poste vacant était à peu près de même durée, indépendamment de la nature du poste. Selon les réponses obtenues, environ 60 p. cent des directrices affirmaient avoir réussi à pourvoir un poste après une période approximative de deux semaines. Toutefois, dans le cas de remplacement d'éducatrices adjointes, la recherche s'avérait plus longue en Ontario, au Québec et au Manitoba, où plus de 20 p. cent des postes vacants n'étaient pourvus que plus d'un mois plus tard, tel qu'on le démontre au tableau A46a.

Les données du tableau présentent un phénomène semblable pour le remplacement d'éducatrices en l'Ontario, qui requérait la plus longue période de recherche, soit plus d'un mois, pour 25 p. cent des garderies. La Colombie-Britannique ainsi que le Manitoba éprouvaient également de la difficulté en ce sens puisque 16 p. cent et 15 p. cent des garderies, respectivement, mettaient plus d'un mois à pourvoir le même genre de poste.

En raison du faible nombre d'éducatrices-directrices et de directrices administratives devant être remplacées, les données provinciales et territoriales pour ces deux catégories ne sont pas disponibles.

Tableau 21

Période requise afin de pourvoir les postes vacants, selon le type de garderie

Type de garderie	moins d'une semaine	1-2 sem.	3-4 sem.	plus d'un mois	toujours vacant	incertain
Municipale	0.0%	4.1%	55.1%	40.7%	0.0%	0.0%
Sans but lucratif	39.7	25.8	12.7	16.8	4.7	0.3
Commerciale	38.8	30.8	22.1	3.1	5.2	0.0

Tableau 22

Compétences du personnel de remplacement par rapport au personnel sortant, selon le type de garderie

Type de garderie	beaucoup moins qualifié	un peu moins qualifié	autant qualifié	un peu plus qualifié	beaucoup plus qualifié	incertain
Municipale	0.0%	4.1%	40.7%	47.2%	7.9%	0.0%
Sans but lucratif	7.2	7.6	49.1	19.6	8.5	8.0
Commerciale	5.3	33.0	22.9	17.1	18.4	3.2

«C'est bien dommage mais plusieurs intervenantes en garderie que je connais finissent par se sentir comme moi à présent. Je m'inquiète du fait que les bonnes intervenantes en garderie risquent de finir par tout lâcher; dans ce cas, qui éduquera la société de demain?»

Sans aucun égard au type de poste devant être pourvu, toutes les directrices de garderie du pays ont rapporté que le personnel de remplacement embauché tendait à être plus qualifié que leurs prédécesseurs, plutôt que moins qualifié. Le tableau A47a indique que le Manitoba embauchait des éducatrices adjointes moins qualifiées, soit dans 42 p. cent des cas, par rapport à la moyenne nationale de 22 p. cent. Par ailleurs, l'Alberta et le Québec avaient tendance à engager des éducatrices moins qualifiées, soit dans plus de 30 p. cent des cas, comparativement à la moyenne nationale fixée à 21 p. cent, tel qu'on le signale au tableau A47b. Aucune personne choisie pour pourvoir un poste d'éducatrice au Québec ne faisait preuve de qualifications supérieures à celles de sa prédécesseure.

Le type de garderie influait considérablement sur la période requise pour pourvoir un poste vacant, de même que sur les compétences du personnel remplaçant. Comme on le voit au tableau 21, les deux tiers environ des postes vacants dans les garderies sans but lucratif et commerciales se voyaient comblés en moins de deux semaines, alors que 41 p. cent des garderies municipales mettaient plus qu'un mois à pourvoir leur vacance. Ces dernières avaient également moins tendance à embaucher du personnel remplaçant moins qualifié. On a en effet observé cette pratique dans seulement 4 p. cent des cas pour les garderies municipales, comparativement à 15 p. cent et 38 p. cent des cas respectivement, pour les garderies sans but lucratif et celles du secteur commercial, comme l'indique le tableau 22.

Tableau A46a

Période de vacance du dernier poste d'éducatrice adjointe, pour chaque province/territoire

Province	moins d'une semaine	1-2 sem	3-4 sem	plus d'un mois	toujours vacant	incertain
Colombie-Britannique	34.4%	39.9%	20.2%	2.2%	3.3%	0.0%
Alberta	44.5	30.5	22.1	3.0	0.0	0.0
Saskatchewan	35.7	39.9	14.0	0.0	0.0	10.5
Manitoba	39.6	19.2	17.0	20.6	3.6	0.0
Ontario	38.5	15.7	10.2	29.9	5.8	0.0
Québec	0.0	28.3	33.1	22.9	15.7	0.0
Nouveau-Brunswick	22.6	51.5	4.7	9.4	7.0	4.7
Nouvelle-Écosse	54.8	0.0	18.1	0.0	27.1	0.0
Île-du-Prince Édouard	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Terre-Neuve	54.2	45.8	0.0	0.0	0.0	0.0
Yukon	38.5	50.0	11.5	0.0	0.0	0.0
Territoires du Nord-Ouest	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
National	29.9%	27.0%	19.6%	16.7%	6.5%	0.2%

Tableau A46b

Période de vacance du dernier poste d'éducatrice, selon chaque province/territoire

Province	moins d'une semaine	1-2 sem	3-4 sem	plus d'un mois	toujours vacant	incertain
Colombie-Britannique	34.6%	23.5%	10.3%	15.9%	15.7%	0.0%
Alberta	45.1	29.2	18.4	3.3	3.9	0.0
Saskatchewan	49.5	38.7	8.8	0.0	3.1	0.0
Manitoba	40.4	28.6	15.9	15.0	0.0	0.0
Ontario	32.8	16.9	25.3	25.0	0.0	0.0
Québec	20.5	28.1	19.9	9.6	21.9	0.0
Nouveau-Brunswick	27.4	58.9	7.8	0.0	0.0	6.0
Nouvelle-Écosse	24.1	43.2	22.2	10.6	0.0	0.0
Île-du-Prince Édouard	14.8	55.6	29.6	0.0	0.0	0.0
Terre-Neuve	59.6	18.9	10.7	10.7	0.0	0.0
Yukon	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
Territoires du Nord-Ouest	66.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
National	35.6%	25.4%	19.8%	14.6%	4.4%	0.2%

Tableau A47a

Niveau de compétences de la dernière éducatrice adjointe embauchée en rapport avec celle remplacée, pour chaque province/territoire

Province	beaucoup moins qualifiée	un peu moins qualifiée	autant qualifiée	un peu plus qualifiée	beaucoup plus qualifiée	incertain
Colombie-Britannique	13.9%	10.8%	39.6%	32.4%	0.0%	3.3%
Alberta	0.0	7.8	65.2	16.4	10.6	0.0
Saskatchewan	10.5	17.5	32.9	30.1	0.0	9.1
Manitoba	7.8	33.8	42.0	8.1	4.6	3.7
Ontario	0.0	21.6	49.9	19.1	9.4	0.0
Québec	8.4	21.4	16.4	42.1	11.7	0.0
Nouveau-Brunswick	0.0	9.7	36.6	37.9	7.4	8.4
Nouvelle-Écosse	24.8	0.0	75.2	0.0	0.0	0.0
Île-du-Prince Édouard	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
Terre-Neuve	9.9	9.9	80.2	0.0	0.0	0.0
Yukon	0.0	34.6	26.9	38.5	0.0	0.0
Territoires du Nord-Ouest	0.0	0.0	90.9	0.0	9.1	0.0
National	4.8%	17.3%	42.1%	26.4%	8.5%	1.0%

Tableau A47b

Niveau de compétences de la dernière éducatrice embauchée en rapport avec celle remplacée, pour chaque province/territoire

Province	beaucoup moins qualifiée	un peu moins qualifiée	autant qualifiée	un peu plus qualifiée	beaucoup plus qualifiée	incertain
Colombie-Britannique	10.1%	14.3%	31.5%	27.1%	13.3%	3.7%
Alberta	3.2	31.1	31.6	15.7	14.4	3.9
Saskatchewan	5.9	7.7	45.8	29.4	7.1	4.0
Manitoba	14.5	4.9	40.2	31.9	8.6	0.0
Ontario	2.6	10.4	46.9	20.5	13.1	6.4
Québec	18.5	12.3	49.3	0.0	0.0	19.9
Nouveau-Brunswick	6.8	0.0	34.3	51.2	7.8	0.0
Nouvelle-Écosse	7.8	19.3	27.2	35.6	10.0	0.0
Île-du-Prince Édouard	0.0	29.6	37.0	18.5	14.8	0.0
Terre-Neuve	10.7	7.1	31.8	32.1	8.2	10.0
Yukon	0.0	0.0	45.5	36.4	18.2	0.0
Territoires du Nord-Ouest	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
National	5.9%	15.4%	39.9%	21.4%	11.6%	5.7%

14 Aspects démographiques des garderies

14.1 Frais de garde

Les réponses fournies par les directrices de garderie ont permis de brosser un tableau de la situation au pays. En moyenne, les frais de garde mensuels s'élevaient à 458 $ pour les poupons, à 424 $ pour les tout-petits, à 392 $ pour les enfants d'âge préscolaire et à 309 $ pour les enfants d'âge scolaire. Ces frais variaient de façon significative selon les provinces et aussi, selon le type de garderie, comme nous en fait part le tableau A48. De façon constante, les frais de garde s'avéraient toujours plus élevés en Ontario, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, et plus bas en Alberta et au Nouveau-Brunswick.

Les tableaux A49a à A49d nous renseignent sur les frais de garde à temps plein pour chacun des quatre groupes d'âge. Bien que les moyennes nationales semblent indiquer que les frais des garderies commerciales s'avéraient moins élevés que celles des garderies sans but lucratif, plusieurs provinces témoignaient de tendances contraires. De fait, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick, les frais imposés par les garderies commerciales étaient supérieurs à ceux des garderies sans but lucratif. On observait le contraire en Nouvelle-Écosse, alors qu'en Colombie-Britannique et à l'Île-du-Prince Édouard, il en coûtait plus cher de confier la garde d'un poupon ou d'un tout-petit à une garderie sans but lucratif; la garde d'enfants d'âge préscolaire s'avérait toutefois plus coûteuse dans les garderies commerciales.

14.2 Loyer et paiements hypothécaires

À l'échelle nationale, 69 p. cent des garderies devaient effectuer des paiements mensuels de loyer ou d'hypothèque. Pour ces garderies, les paiements moyens se chiffraient à 950 $ par mois pour les frais de loyer et à 800 $ par mois pour les frais d'hypothèque. Les garderies du Yukon et de l'Ontario étaient celles qui, le plus souvent, n'avaient pas à débourser de frais de loyer ni d'hypothèque, tandis que celles du Manitoba et la Nouvelle-Écosse s'avéraient les plus sujettes à défrayer de tels coûts, comme l'indique le tableau A50. L'Alberta détenant une forte proportion de garderies commerciales, ces dernières devaient assumer les paiements moyens de loyer et d'hypothèque les plus élevés, alors que ceux effectués par les Territoires du Nord-Ouest étaient les plus bas.

La proportion de garderies devant effectuer des paiements mensuels de loyer ou d'hypothèque était associée au type de garderie. Seulement 10 p. cent des garderies municipales se trouvaient responsables de tels paiements comparativement à 64 p. cent pour les garderies sans but lucratif et à 87 p. cent pour les garderies commerciales.

Tableau 23

Nombre moyen d'employées occupant chaque catégorie de postes, selon le type de garderie

Type de garderie	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative	Total
Municipale	1.5	8.0	1.0	0.7	11.2
Sans but lucratif	3.3	3.9	0.8	0.6	8.6
Commerciale	3.0	3.6	0.9	0.5	8.0
Moyenne	3.1	4.0	0.8	0.6	8.5

Toutes les directrices de garderie, selon qu'elles devaient défrayer des coûts de loyer ou d'hypothèque, étaient invitées à déclarer si ces dépenses étaient subventionnées. Au pays, 18 p. cent des garderies recevaient des subventions, les proportions variant entre 5,8 p. cent au Nouveau-Brunswick, 29,5 p. cent en Ontario, et jusqu'à 66,7 p. cent dans les Territoires du Nord-Ouest, comme le signale le tableau A51. Les commissions scolaires du secteur public, les collèges et universités, les commissions scolaires du secteur privé, les municipalités et le gouvernement constituaient les cinq principales sources de subvention au pays. Le tableau A51 fait également état des sources de subvention les plus courantes pour chaque province et territoire.

Plus de la moitié des garderies municipales bénéficiaient de subventions, une proportion beaucoup plus appréciable que celle observée pour les garderies sans but lucratif (24 p. cent) et celles de type commerciales (6 p. cent). Près du quart des garderies commerciales de l'Ontario recevaient des subventions appréciables, la seule province en fait, à jouir d'un tel privilège dans le secteur commercial.

14.3 Taille de l'effectif dans les garderies

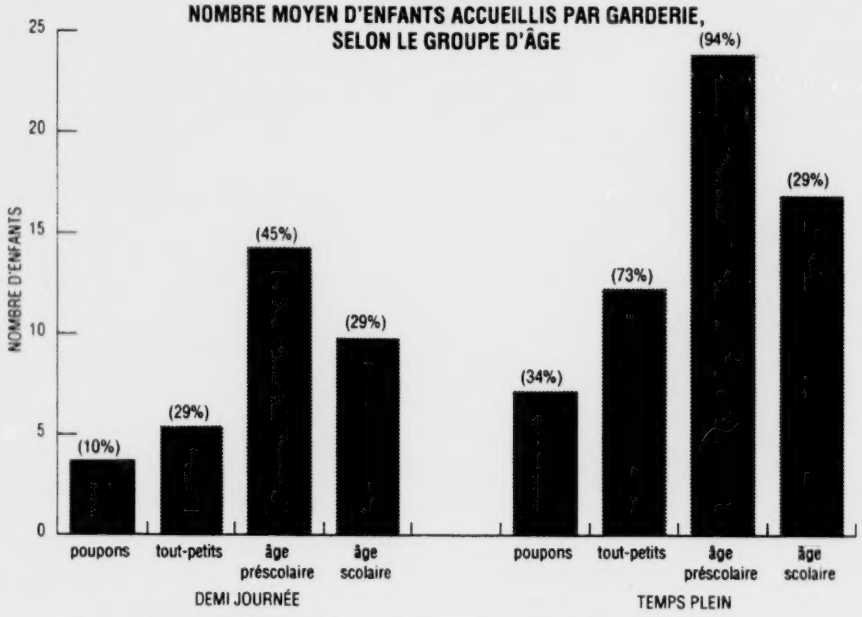
Au Canada, le nombre moyen d'employées oeuvrant dans les garderies était de 8,5, variant entre 4,7 à Terre-Neuve et 9,9 au Québec, comme le démontre le tableau A52. Se basant sur cette moyenne nationale de 8,5 intervenantes par garderie, on a constaté que 36 p. cent d'entre elles travaillaient en tant qu'éducatrices adjointes, 47 p. cent oeuvraient comme éducatrices, 9 p. cent occupaient un poste d'éducatrice-directrice, et enfin 7 p. cent détenaient le titre de directrice administrative. Au Québec, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, on dénombrait plus d'éducatrices adjointes que d'éducatrices, bien que dans le cas du Québec, la traduction française des titres de postes pourrait bien, à l'origine, être en partie responsable d'une telle constatation.

Tout comme l'indique le tableau 23, on retrouvait les effectifs les plus importants dans les garderies municipales, et qui comptaient en moyenne 11,2 employées, comparativement à 8,6 dans les garderies sans but lucratif et 8,0 dans les garderies commerciales. Il y avait, en proportion, moins d'éducatrices adjointes et plus d'éducatrices à l'emploi de garderies municipales, les éducatrices adjointes représentant seulement 13 p. cent du personnel, en comparaison à 38 p. cent dans les garderies sans but lucratif et dans celles du secteur commercial également. Les éducatrices, pour leur part, constituaient 71 p. cent de l'effectif dans les garderies municipales, contre 45 p. cent dans les garderies sans but lucratif et commerciales.

14.4 Nombre d'enfants accueillis à la garderie

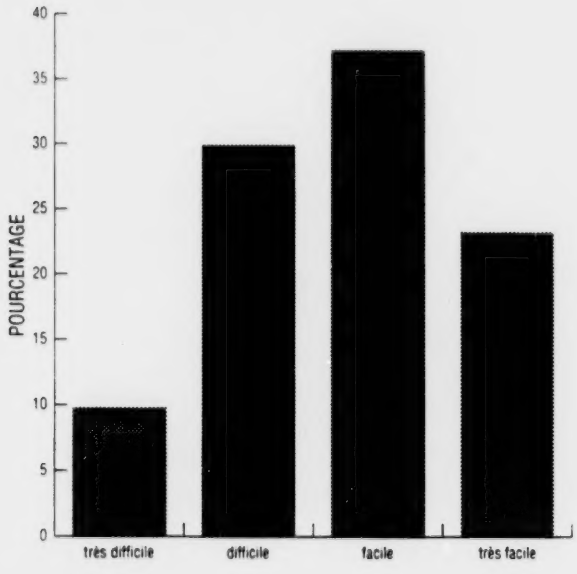
On a demandé aux directrices d'indiquer le nombre d'enfants qui fréquentaient leur établissement, réparti selon les quatre catégories d'âge. On a séparé le groupe d'enfants visitant la garderie à temps partiel (c'est-à-dire moins de trente heures/semaine) de celui qui y venait à temps plein. Comme nous le démontre la figure 20, il existait, pour toutes les catégories d'âge, un plus grand nombre de garderies offrant des services à temps plein comparativement au

FIGURE 20
NOMBRE MOYEN D'ENFANTS ACCUEILLIS PAR GARDERIE, SELON LE GROUPE D'ÂGE



Note: *Les chiffres entre parenthèses réfèrent au pourcentage des garderies offrant ce genre de service.*

FIGURE 21
DIFFICULTÉ À COMBLER LES PLACES DISPONIBLES À LA GARDERIE



nombre d'établissements le faisant pour quelques heures par jour seulement. Il y avait environ deux fois plus d'enfants inscrits à temps plein que d'enfants venant à temps partiel, et ce, dans des proportions semblables pour tous les groupes d'âge. Les enfants d'âge préscolaire constituaient la majorité de la clientèle, à la fois en termes de proportion d'établissements offrant un service pour cette catégorie d'âge, et aussi en termes du nombre moyen d'enfants par garderie appartenant à ce groupe d'âge.

Les résultats nationaux compilés à la figure 20 sont également rapportés selon la province ou le territoire au tableau A53 pour la clientèle d'enfants venant à la garderie à temps partiel, et au tableau A54 pour la clientèle à temps plein. Les chances de trouver une garderie offrant un service de garde à mi-temps semblaient meilleures en Alberta, à Terre-Neuve, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, tandis qu'elles paraissaient moins probables dans les autres provinces. En outre, les garderies du Québec s'avéraient les moins sujettes à offrir un tel service. Par ailleurs, les garderies du Yukon étaient les plus susceptibles d'offrir un service de garde à temps plein pour les poupons, alors que celles de la Saskatchewan étaient les moins sujettes à proposer cette formule. Par contraste avec l'Île-du-Prince Édouard et les Territoires du Nord-Ouest où toutes les garderies s'occupaient entre autres d'enfants âgés entre dix-huit mois et trois ans, la Colombie-Britannique constituait la seule région à compter une minorité de garderies acceptant de veiller sur ce groupe d'âge. Le service de garde à temps plein pour les enfants d'âge préscolaire représentait le genre le plus répandu. La moitié des garderies de l'Alberta offrait un service de garde à temps plein pour les enfants d'âge scolaire mais seulement une garderie sur six le faisait à l'Île-du-Prince Édouard.

14.5 Taux d'occupation

On a également constaté que 38 p. cent des garderies avaient comblé toutes leurs places. Le tableau A56 montre que la Colombie-Britannique, le Manitoba et le Yukon constituaient les seules provinces/territoires où la majorité des garderies avaient rempli toutes les places disponibles; cette situation s'appliquait à une seule garderie des Territoires du Nord-Ouest. Dans le cas des garderies municipales, la proportion d'établissements n'ayant aucune place disponible se chiffrait à 44 p. cent, comparativement à 31 p. cent pour les garderies commerciales et à 41 p. cent pour les garderies sans but lucratif. Pour toutes les provinces, à l'exception du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince Édouard, la proportion d'établissements ayant pourvu toutes leurs places s'avérait plus élevée lorsqu'il s'agissait de garderies sans but lucratif que pour celles de garderies commerciales.

Selon les directrices, 62 p. cent des garderies avaient encore des places disponibles, avec en moyenne une vacance de 9,2 places par garderie. Tel que l'indique le tableau A56, les taux de disponibilité les plus élevés se retrouvaient en Alberta et en Nouvelle-Écosse, avec respectivement 19,6 et 10,4 places vacantes, tandis que les plus faibles étaient enregistrés au Yukon (5,3 places), à l'Île-du-Prince Édouard et en Colombie-Britannique (avec 6,7 places chacune). La moyenne de places libres observée pour les garderies commerciales, soit 11,6 places, était supérieure à celle des garderies sans but lucratif et municipales qui elles, enregistraient des moyennes respectives de 7,6 et 4,4 places inoccupées. L'Alberta, le Manitoba et Terre-Neuve étaient principalement responsables de la disproportion observée entre la moyenne des garderies commerciales et celle des garderies sans but lucratif.

14.6 Difficulté à combler les places disponibles

Au niveau national, près de 40 p. cent des directrices de garderie ont avoué éprouver de la difficulté ou même beaucoup de difficulté à combler leurs places disponibles, comme le démontre la figure 21. Cette proportion pouvait être aussi élevée que 52 p. cent et 60 p. cent respectivement, pour l'Alberta et Terre-Neuve par exemple, et chuter à 23 p. cent au Manitoba. Ces proportions, selon la province ou le territoire, figurent au tableau A57.

Tout comme pour les résultats reliés au nombre de places disponibles, la difficulté à combler les places libres était aussi associée au type de garderie. En effet, les données du tableau 24 révèlent qu'au niveau national, 48 p. cent des garderies commerciales témoignaient d'une certaine difficulté, contre 9 p. cent seulement pour les garderies municipales, (celles de l'Ontario comptant pour 6 p. cent à elles seules).

14.7 Revenus de la garderie

En moyenne, 50 p. cent des revenus des garderies provenaient des frais de garde déboursés par les parents, tandis que les subventions gouvernementales représentaient 31 p. cent des revenus; les subventions pour l'équipement et pour les dépenses de fonctionnement, 9 p. cent; les subventions visant l'ajustement salarial, 4 p. cent; les subventions pour l'embauche et la formation, 0,7 p. cent; les campagnes de financement, 1 p. cent; les subventions corporatives, 1 p. cent, et enfin les revenus d'autres sources, 2 p. cent.

Tableau 24

Difficulté à pourvoir les places disponibles en garderie, selon le type de garderie

Type de garderie	Très difficile	Difficile	Facile	Très facile
Municipale	0.0%	9.0%	35.2%	55.9%
Sans but lucratif	10.9	25.7	40.4	22.9
Commerciale	9.5	38.4	32.9	19.2

Tableau 25

Sources de revenu des garderies, selon le type de garderie

Source	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Frais de garde des parents	26.7%	46.0%	58.6%	50.3%
Subventions gouvernementales	49.3	31.0	30.2	31.4
Subventions pour l'équipement et les dépenses de fonctionnement	7.0	10.3	6.3	8.5
Subventions visant l'ajustement salarial	4.4	5.9	2.5	4.5
Subventions pour l'embauche et la formation	0.0	1.0	0.4	0.7
Campagnes de financement	0.0	2.0	0.4	1.3
Subventions corporatives	0.0	1.1	0.0	0.6
Autres	12.5	2.0	0.4	1.8

Il va sans dire que ces données variaient sensiblement d'une province ou d'un territoire à l'autre. Aussi, à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les deux tiers au moins du budget des garderies provenaient des frais de garde déboursés par les parents. Par contraste, ce type de revenu comptait pour seulement 32 p. cent au Manitoba et 35 p. cent en Saskatchewan.

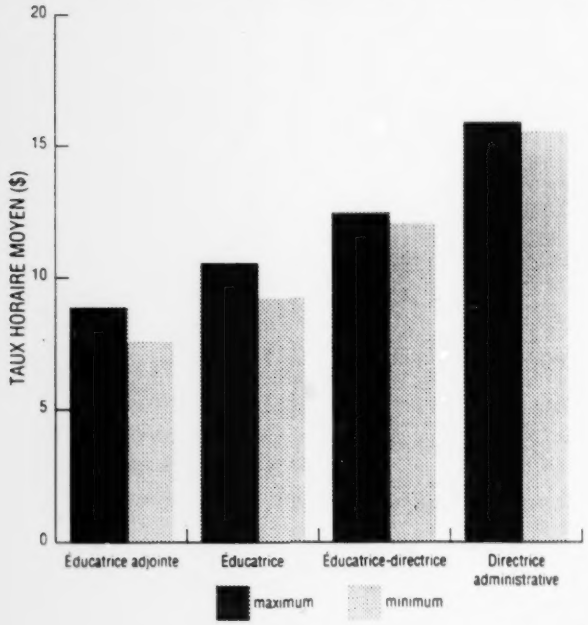
Les subventions gouvernementales s'avéraient les moins importantes dans les Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, correspondant à des proportions respectives de 4 p. cent, 11 p. cent et 15 p. cent des budgets. En Saskatchewan et à l'Île-du-Prince Édouard cependant, ces subventions gouvernementales correspondaient à une large part des revenus, soit, dans l'ordre, 52 p. cent et 41 p. cent.

Les subventions pour l'équipement et pour les dépenses de fonctionnement étaient pratiquement inexistantes en Colombie-Britannique, mais représentaient 17 p. cent du budget dans les garderies des Territoires du Nord-Ouest, de l'Alberta et du Manitoba.

Par ailleurs, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Québec, à Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest, les subventions visant l'amélioration salariale semblaient également inexistantes alors qu'en Ontario et au Manitoba, ces dernières représentaient 10 p. cent du budget des garderies.

Pour l'ensemble des provinces et territoires, aucune autre forme de financement ne contribuaient pour plus que 10 p. cent du budget des garderies. On trouve un relevé de toutes les sources de revenus selon la province ou le territoire au tableau A58.

FIGURE 22
RÉMUNÉRATION MAXIMUM ET MINIMUM MOYENNES DU PERSONNEL À TEMPS COMPLET, SELON LE POSTE



Les sources de revenus variaient en fonction du type de garderie. Comme on le constate au tableau 25, les garderies municipales comptaient davantage sur les subventions gouvernementales et moins sur les frais de garde déboursés par les parents, comparativement aux garderies commerciales ou sans but lucratif. On remarquait également dans le cas des garderies municipales, une plus grande proportion d'«autres» sources de revenus que les directrices de garderie identifiaient comme étant des subventions municipales.

On a observé des différences marquées en rapport avec le type de garderie, d'une province et d'un territoire à l'autre. En effet, pour les garderies commerciales de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec, du

Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve, les frais de garde déboursés par les parents représentaient une plus grande partie de leurs revenus que pour les garderies sans but lucratif. À titre d'exemple, 97 p. cent du revenu des garderies commerciales de la Nouvelle-Écosse provenait des frais de garde, comparativement à 49 p. cent pour les garderies sans but lucratif.

En général, les directrices de garderies commerciales disaient percevoir une plus forte proportion de leur revenu sous forme de subventions gouvernementales que celles des garderies sans but lucratif, à l'exception toutefois de la Nouvelle-Écosse où les directrices d'établissements sans but lucratif rapportaient que 34 p. cent de leurs revenus provenaient de subventions gouvernementales, contre moins de 1 p. cent pour les garderies commerciales.

Les subventions pour l'équipement et pour les dépenses d'exploitation étaient plus souvent allouées aux garderies sans but lucratif qu'à celles du secteur commercial, sauf à l'Île-du-Prince Édouard où les subventions étaient disponibles pour toutes les garderies, indépendamment du type d'établissement.

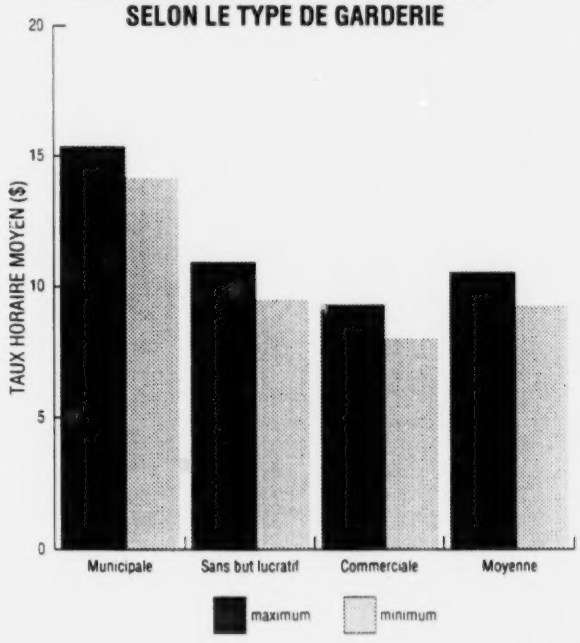
En plus de constituer une plus grande part de leur revenu, les subventions visant l'amélioration des salaires semblaient être plus facilement versées aux garderies sans but lucratif qu'à celles de type commerciales.

14.8 Budget consacré aux salaires

À l'échelle nationale, les garderies consacraient 69 p. cent de leur budget aux salaires du personnel. Il est probable que les directrices de garderie n'aient pas inclus les avantages sociaux des employées dans leurs calculs. Ces proportions pouvaient s'élever jusqu'à 78 p. cent et 80 p. cent au Manitoba et au Yukon respectivement, et s'abaisser à 49 p. cent à Terre-Neuve, comme le signale le tableau A59.

En s'attardant aux types de garderies impliquées, on a observé que les garderies sans but lucratif de chaque province allouaient une plus grande portion de leur budget aux salaires, plus que ne le faisaient les garderies commerciales. Pour ces dernières, la plus faible proportion du budget consacrée aux salaires correspondait à 42 p. cent à Terre-Neuve, et à 51 p. cent au Nouveau-Brunswick. L'Ontario représentait la seule province où une proportion supérieure aux deux tiers du budget (soit 70 p. cent) était réservée à la rémunération du personnel. Par contre, seulement dans le cas

FIGURE 23
RÉMUNÉRATION MAXIMUM ET MINIMUM MOYENNES DES ÉDUCATRICES À TEMPS COMPLET, SELON LE TYPE DE GARDERIE



des garderies sans but lucratif des Territoires du Nord-Ouest observait-on une proportion inférieure à 70 p. cent, la plus haute étant de 80 p. cent, signalée au Yukon et aussi au Manitoba.

14.9 Taux de rémunération à l'embauche

Au pays, 36 p. cent des garderies offraient aux éducatrices à temps complet le même taux de rémunération à l'embauche, sans égard à leur niveau d'instruction ni à leur expérience. Cette politique variait néanmoins selon le type de garderie. Aussi, 86 p. cent des garderies municipales rémunéraient de la même façon les nouvelles éducatrices employées à temps complet, contre seulement 24 p. cent des garderies commerciales et 40 p. cent des garderies sans but lucratif. Ces proportions sont rapportées par province et territoire au tableau A60. Comme on le voit, l'Ontario s'avérait la seule province à détenir une proportion élevée de garderies municipales offrant aux éducatrices, le même taux de rémunération à l'embauche. On note également que la plupart des garderies de l'Alberta n'offraient pas le même taux de rémunération à l'embauche. Bien que la tendance générale voulant que les garderies sans but lucratif soient plus souvent portées à verser des salaires de départ égaux en comparaison avec les garderies commerciales, cette tendance ne s'appliquait pas pour le Manitoba, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, et l'Île-du-Prince Édouard. Il est à noter qu'aucune garderie commerciale de l'Alberta et seulement 5 p. cent d'entre elles en Colombie-Britannique offraient les mêmes taux de rémunération à l'embauche.

Tableau 26

Structure du conseil d'administration, selon le type de garderie

Structure	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Aucun conseil	75.8%	4.0%	77.4%
Conseil composé principalement de parents	3.3	59.2	4.9
Conseil communautaire	2.2	17.5	6.4
Conseil corporatif	0.0	4.9	6.2
Conseil de collège ou d'université	0.0	4.2	0.0
Conseil de bande	0.0	1.5	0.0
Conseil paroissial	0.0	4.4	0.0
Conseil scolaire public	0.0	0.5	0.0
Conseil scolaire privé	0.0	0.1	0.0
Autre	18.7	3.7	3.8

Tableau 27

Responsable(s) de l'embauche, selon le type de garderie

Responsable	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Propriétaire	5.9%	1.6%	71.3%
Directrice	62.8	68.8	71.9
Éducatrice/superviseure	35.2	27.1	11.8
Conseil d'administration	0.0	58.9	9.2
Autre	13.8	20.5	0.1

Note: *La somme des colonnes excède 100% étant donné que plus d'une catégorie pouvait être choisie.*

Les éducatrices travaillant à temps complet étaient plus susceptibles de recevoir le même taux de rémunération à l'embauche, indépendamment de leur scolarité et de leur expérience, si elles étaient syndiquées. Effectivement, 80 p. cent des éducatrices syndiquées, employées à temps plein gagnaient le même salaire de départ dans leur garderie, comparativement à 32 p. cent chez leurs consoeurs non syndiquées.

Quant aux éducatrices travaillant à temps partiel, on constate que 51 p. cent des garderies les rémunéraient selon le même taux horaire à l'embauche, abstraction faite de leurs qualifications. Ceci constituait une proportion plus élevée que pour les éducatrices à temps complet, et cet écart était observé quel qu'était le type de garderie. Quatre-vingt-quinze pour cent des garderies municipales versaient des salaires de départ identiques à leurs éducatrices employées à temps partiel tandis que 25 p. cent des garderies commerciales et 58 p. cent des garderies sans but lucratif avaient adopté cette pratique. De plus amples détails concernant chaque province et territoire se trouvent au tableau A61. Encore une fois, on remarque les proportions élevées des garderies municipales de l'Ontario, et les faibles pourcentages de l'Alberta. Cette tendance nationale associée au type de garderie ne s'appliquait point dans le cas des trois provinces suivantes, soit l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve. En effet, dans ces provinces, les éducatrices des garderies sans but lucratif travaillant à temps partiel semblaient moins susceptibles de toucher le même salaire de départ que leurs homologues des garderies commerciales. Par contre, aucune garderie commerciale de l'Alberta, du Manitoba et du Nouveau-Brunswick n'offrait, à l'embauche, des taux de rémunération égaux pour cette catégorie d'éducatrices.

Les éducatrices travaillant à temps partiel affichaient les mêmes tendances que les employées à temps complet, en rapport avec la représentation syndicale. En effet, 86 p. cent des éducatrices syndiquées oeuvrant à temps partiel touchaient, à l'embauche, des taux de rémunération identiques, comparativement à 49 p. cent chez les non-syndiquées.

14.10 Rémunération maximum et minimum des employées travaillant à temps complet, par garderie

On a demandé aux directrices de garderie d'indiquer, pour chaque poste, le salaire de l'employée la mieux rémunérée, et de celle qui l'était le moins. La figure 22 présente ces résultats pour les intervenantes en garderie travaillant à temps complet. Au niveau national, la rémunération minimum moyenne variait entre 7,56 $ l'heure pour les éducatrices adjointes

Tableau 28

Responsable(s) des congédiements, selon le type de garderie

Responsable	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Propriétaire	41.0	0.9	75.1
Directrice	61.7	64.8	69.4
Éducatrice/superviseure	35.2	24.8	6.9
Conseil d'administration	0.0	65.8	7.9
Autre	14.8	12.7	0.2

Note: *La somme des colonnes excède 100% étant donné que plus d'une catégorie pouvait être choisie.*

et 15,51 $ l'heure pour les directrices administratives, tandis que la rémunération maximum moyenne s'échelonnait entre 8,86 $ l'heure pour les éducatrices adjointes et augmentait jusqu'à 15,87 $ l'heure pour les directrices administratives. Ces écarts salariaux selon les postes avaient tendance à diminuer dans le cas des intervenantes en garderie les mieux rémunérées. Il existait en réalité un écart salarial de 105 p. cent entre le poste d'éducatrice adjointe et celui de directrice administrative pour celles rémunérées au plus bas niveau, alors qu'il n'y avait qu'un écart de 79 p. cent pour toutes celles qui appartenaient au groupe le mieux rémunéré. Cette même tendance était observée non seulement entre les postes diamétralement opposés (c'est-à-dire entre éducatrices adjointes et directrices administratives), mais aussi entre n'importe quels autres postes.

La rémunération horaire maximum et minimum apparaît, sur une base provinciale et territoriale, aux tableaux A62 et A63. Semblables aux résultats provenant du sondage destiné aux employées, et indépendamment du poste occupé ou du fait que l'employée recevait le meilleur ou le plus faible salaire de sa catégorie, les données recueillies ici révélaient que les garderies des Territoires du Nord-Ouest et de l'Ontario offraient les salaires les plus élevés. Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve versaient les plus faibles salaires, à l'exception du poste de directrice administrative le mieux rémunéré, pour lequel le traitement était le plus faible de tous à l'Île-du-Prince Édouard.

La figure 23 présente l'échelle de rémunération des éducatrices travaillant à temps complet, selon les trois types de garderie. On remarque que les garderies municipales offraient une rémunération plus intéressante que ne le faisaient les garderies sans but lucratif ou commerciales. En outre, les garderies sans but lucratif tendaient légèrement, mais de façon soutenue toutefois, à verser de meilleurs salaires que ceux offerts par les garderies commerciales. En gardant en tête que les garderies municipales payaient les meilleurs salaires, le pourcentage d'augmentation entre le plus faible salaire et le meilleur salaire de l'éducatrice travaillant à temps complet était de 8,7 p. cent, comparativement à 15,1 p. cent pour les garderies sans but lucratif et à 15,9 p. cent pour les garderies commerciales. L'un des buts fondamentaux en matière d'équité salariale est de réduire l'écart entre les salaires les plus élevés et les plus faibles.

Les tableaux A64 et A65 montrent le rapport entre le type de garderie et la rémunération pour chaque province et territoire. La tendance à retrouver des salaires décroissants à partir des garderies municipales, en passant par les garderies sans but lucratif et enfin jusque dans les garderies commerciales était vérifiable dans toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince Édouard et de l'Ontario où les garderies commerciales offraient une rémunération plus appréciable que celles sans but lucratif, pour les éducatrices employées à temps complet. Dans le cas de l'Ontario, la tendance observée peut être justifiée par le fait que les intervenantes des garderies sans but lucratif n'avaient pas toutes fait mention de la subvention au fonctionnement.

Tout comme leurs employées, les directrices ont rapporté que le personnel de garde en garderie syndiqué recevait un meilleur traitement que leurs homologues non syndiquées. Par exemple, le salaire moyen le plus faible d'une éducatrice syndiquée travaillant à temps complet était de 11,87 $ l'heure, contre 8,96 $ l'heure pour celle non syndiquée. Parallèlement, le

salaire moyen le plus élevé d'une éducatrice syndiquée se chiffrait à 12,95 $ l'heure, par rapport à 10,33 $ pour celle non syndiquée.

14.11 Conseil d'administration

Soixante-quatre pour cent des garderies fonctionnaient avec un conseil d'administration prenant des formes variées: 36 p. cent représentaient des conseils principalement composés de parents; 13 p. cent, des conseils communautaires; 2 p. cent, des conseils d'université; 0,9 p. cent, des conseils de bande et enfin 3 p. cent, des conseils paroissiaux. Tous les détails, classés par provinces et territoires, apparaissent au tableau A66.

Le type de garderie exerçait un impact important sur la structure administrative, tel que le démontre le tableau 26. Les garderies municipales et commerciales avaient tendance à fonctionner sans conseil d'administration, alors que la structure la plus courante dans les garderies sans but lucratif impliquait un conseil principalement composé de parents. Ces garderies sans but lucratif étaient également les seules à être dotées soit d'un conseil d'université, d'un conseil de bande, d'un conseil paroissial, ou encore d'un conseil scolaire public ou privé.

14.12 Responsables de l'embauche

Au pays, 70 p. cent des garderies désignaient les directrices comme responsables de l'embauche de nouveau personnel. Le conseil d'administration se chargeait de cette tâche dans 37 p. cent des garderies, alors que cette responsabilité revenait aux propriétaires dans 29 p. cent des cas, et aux éducatrices-superviseures dans 22 p. cent des cas. Ces détails sont inscrits selon la province ou le territoire au tableau A67. Lorsqu'on s'attardait à relever des tendances selon le type de garderie, la seule observée était que 60 p. cent des garderies impliquaient leurs directrices dans les décisions reliées à l'embauche. Trente-cinq pour cent des garderies municipales déléguaient cette responsabilité aux éducatrices-superviseures, soit de façon plus fréquente que dans les garderies commerciales ou sans but lucratif. Le tableau 27 résume ces tendances selon le type de garderie.

14.13 Responsables des congédiements

La responsabilité inhérente au congédiement des employées suivait essentiellement la même pratique que pour celle de l'embauche du personnel. Toutefois, il y avait sensiblement moins de responsabilités attribuées aux éducatrices et aux directrices, et plus à la personne propriétaire de la garderie et au conseil d'administration. Le tableau A68 fait état de ces façons de faire, à l'échelle nationale, et aussi provinciale/territoriale. Des observations similaires s'appliquaient aux comparaisons selon le type de garderie, tel que le démontre le tableau 28.

Tableau A48

Frais de garde pour enfants accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque groupe d'âge, selon chaque province/territoire

	Frais mensuels ($)			
Province	Poupons	Tout-petits	Âge préscolaire	Âge scolaire
Colombie-Britannique	$614	$435	$357	$302
Alberta	326	318	307	256
Saskatchewan	457	341	334	287
Manitoba	412	346	330	246
Ontario	668	544	481	359
Québec	360	359	355	332
Nouveau-Brunswick	332	299	302	260
Nouvelle-Écosse	399	354	357	279
Île-du-Prince Édouard	409	321	310	335
Terre-Neuve	—	311	319	302
Yukon	461	415	401	373
Territoires du Nord-Ouest	488	495	494	452
National	$458	$424	$392	$309

Tableau A49a

Frais de garde pour poupons accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	$663	$501
Alberta	$280	283	334
Saskatchewan	—	457	—
Manitoba	—	393	583
Ontario	*	650	703
Québec	—	345	412
Nouveau-Brunswick	—	329	334
Nouvelle-Écosse	—	419	392
Île-du-Prince Édouard	—	418	400
Terre-Neuve	—	—	—
Yukon	—	461	—
Territoires du Nord-Ouest	—	488	—
National	$280	$475	$439

* *Aucune réponse pour cette catégorie.*

Tableau A49b

Frais de garde pour tout-petits accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	$458	$410
Alberta	$366	316	318
Saskatchewan	—	341	—
Manitoba	—	338	425
Ontario	623	516	562
Québec	—	348	386
Nouveau-Brunswick	—	294	304
Nouvelle-Écosse	—	375	345
Île-du-Prince Édouard	—	313	326
Terre-Neuve	—	344	302
Yukon	—	415	—
Territoires du Nord-Ouest	—	495	—
National	—	$420	$398

Tableau A49c

Frais de garde pour enfants d'âge préscolaire accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	$350	$367
Alberta	$366	293	310
Saskatchewan	—	334	—
Manitoba	—	323	425
Ontario	478	475	494
Québec	—	348	374
Nouveau-Brunswick	—	301	302
Nouvelle-Écosse	—	377	346
Île-du-Prince Édouard	—	298	319
Terre-Neuve	—	345	312
Yukon	—	402	—
Territoires du Nord-Ouest	—	494	—
National	$473	$393	$381

Tableau A49d

Frais de garde pour enfants d'âge scolaire accueillis à la garderie à temps plein, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Colombie-Britannique	—	$280	$328
Alberta	$247	262	255
Saskatchewan	—	287	—
Manitoba	—	234	475
Ontario	422	313	418
Québec	—	329	345
Nouveau-Brunswick	—	246	270
Nouvelle-Écosse	—	323	254
Île-du-Prince Édouard	—	—	335
Terre-Neuve	—	*	296
Yukon	—	373	—
Territoires du Nord-Ouest	—	452	—
National	$403	$305	$302

* *Nombre de réponse insuffisant pour cette catégorie.*

Tableau A50

Proportion de garderies payant des frais de loyer ou d'hypothèque, et montants moyens des paiements, pour chaque province/territoire

Province	% payant loyer/hypothèque	coût moyen du loyer	variation des coûts de loyer	coût moyen d'hypothèque	variation des coûts d'hypothèque
Colombie-Britannique	81.0%	$675	$161-74,500	$640	$36-15,000
Alberta	79.3	1217	200-6,000	1200	834-5,552
Saskatchewan	74.7	820	1-3,531	800	121-1,399
Manitoba	82.7	750	25-6,600	510	250-770
Ontario	52.2	1200	22-12,775	640	200-1,900
Québec	80.5	975	100-3,142	830	249-5,000
Nouveau-Brunswick	70.8	750	100-2,800	690	300-2,300
Nouvelle-Écosse	83.5	613	225-2,200	1000	396-1,800
Île-du-Prince Édouard	78.9	660	100-1,600	—	—
Terre-Neuve	66.7	1000	200-2,500	550	350-1,100
Yukon	36.7	800	140-2,365	—	—
Territoires du Nord-Ouest	75.0	320	200-9,000	—	—
National	69.4%	$950	$1-74,500	$800	$36-15,000

Tableau A51

Proportion de garderies ayant leurs frais de loyer ou d'hypothèque subventionnés, et sources de subside les plus fréquentes, pour chaque province/territoire

Province	% ayant loyer ou hypothèque subventionné	source de subsides
Colombie-Britannique	18.0%	Collège/université/conseil paroissial
Alberta	6.2	Collège/université
Saskatchewan	16.6	Collège/université
Manitoba	10.1	Plusieurs sources équivalentes
Ontario	29.5	Conseil scolaire public
Québec	10.6	Secteur commercial/Municipalités
Nouveau-Brunswick	5.8	Secteur commercial/conseil scolaire public
Nouvelle-Écosse	17.2	Conseil paroissial/municipalités
Île-du-Prince Édouard	12.8	Conseil paroissial
Terre-Neuve	21.2	Secteur commercial/propriétaire
Yukon	37.0	Conseil de bande
Territoires du Nord-Ouest	66.7	Gouvernement
National	17.8%	Conseil scolaire public

Tableau A52

Nombre moyen d'employées occupant chaque catégorie de postes, selon chaque province/territoire

Province	Éducatrice adjointe	Éducatrice	Éducatrice-directrice	Directrice administrative	Total
Colombie-Britannique	1.6	2.1	1.1	0.3	5.1
Alberta	2.6	5.2	1.0	0.5	9.2
Saskatchewan	1.3	5.1	0.9	0.4	7.7
Manitoba	3.4	3.9	1.2	0.4	9.0
Ontario	2.7	5.0	0.9	0.7	9.3
Québec	6.2	2.7	0.3	0.7	9.9
Nouveau-Brunswick	2.1	2.5	0.7	0.4	5.7
Nouvelle-Écosse	1.1	4.3	0.9	0.5	6.8
Île-du-Prince Édouard	1.7	2.1	0.8	0.2	4.8
Terre-Neuve	1.1	2.2	0.9	0.5	4.7
Yukon	3.6	1.8	0.9	0.1	6.5
Territoires du Nord-Ouest	3.4	1.9	0.9	0.3	6.6
National	3.1	4.0	0.8	0.6	8.5

Tableau A53

Proportion de garderies offrant un service de garde à la demi-journée, et nombre moyen d'enfants accueillis à mi-temps dans ces garderies, selon le groupe d'âge, pour chaque province/territoire

	Poupons		Tout-petits		Âge préscolaire		Âge scolaire	
Province	%	Moyenne	%	Moyenne	%	Moyenne	%	Moyenne
Colombie-Britannique	5%	3.1	21%	4.4	52%	18.0	30%	13.3
Alberta	35	3.5	50	5.7	60	12.8	46	10.3
Saskatchewan	1	1.0	31	5.2	56	6.9	42	8.7
Manitoba	10	2.1	15	6.1	39	14.0	22	11.2
Ontario	4	2.7	25	4.2	46	12.9	27	9.2
Québec	8	6.8	17	7.9	19	25.7	12	7.5
Nouveau-Brunswick	7	2.3	42	3.8	55	6.1	61	9.1
Nouvelle-Écosse	7	2.7	45	7.5	64	14.7	30	11.7
Île-du-Prince Édouard	8	1.0	38	3.9	45	6.5	17	4.4
Terre-Neuve	0	—	67	6.5	76	16.8	44	3.5
Yukon	37	2.6	47	4.4	80	7.3	80	3.8
Territoires du Nord-Ouest	31	2.0	31	3.4	56	5.0	44	2.7
National	10%	3.7	29%	5.4	45%	14.3	29%	9.8

Tableau A54

Proportion de garderies offrant un service de garde à temps plein, et nombre moyen d'enfants accueillis à temps plein dans ces garderies, selon le groupe d'âge, pour chaque province/territoire

	Poupons		Tout-petits		Âge préscolaire		Âge scolaire	
Province	%	Moyenne	%	Moyenne	%	Moyenne	%	Moyenne
Colombie-Britannique	9%	5.5	42%	5.7	92%	18.1	19%	12.2
Alberta	57	6.8	79	9.4	90	19.0	50	16.0
Saskatchewan	6	7.5	85	10.9	95	22.9	36	12.6
Manitoba	23	6.6	68	11.8	91	26.0	26	19.8
Ontario	30	7.8	75	13.9	99	28.4	20	32.4
Québec	48	8.1	79	16.1	90	25.8	40	8.1
Nouveau-Brunswick	26	5.4	83	8.5	99	18.0	23	7.0
Nouvelle-Écosse	28	4.7	82	11.6	95	19.2	21	11.9
Île-du-Prince Édouard	24	2.6	100	8.2	100	17.8	16	5.1
Terre-Neuve	0	—	52	5.8	94	13.5	21	6.0
Yukon	60	3.6	90	7.2	80	11.6	27	10.0
Territoires du Nord-Ouest	44	4.3	100	10.2	94	10.3	0	—
National	34%	7.2	73%	12.3	94%	23.9	29%	16.9

Tableau A55

Proportion de garderies ayant comblé toutes leurs places autorisées, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	60.4%	54.1%	57.4%
Alberta	50.0%	39.7	30.0	32.7
Saskatchewan	—	39.0	—	39.0
Manitoba	—	58.4	42.3	57.3
Ontario	43.8	33.6	26.4	32.9
Québec	—	44.1	20.3	36.7
Nouveau-Brunswick	—	14.5	34.6	26.1
Nouvelle-Écosse	—	55.9	20.9	33.3
Île-du-Prince Édouard	—	22.3	38.7	32.0
Terre-Neuve	—	45.9	29.8	33.1
Yukon	—	50.0	—	50.0
Territoires du Nord-Ouest	—	6.3	—	6.3
National	44.1%	41.5%	31.1%	37.5%

Tableau A56

Nombre moyen de places non comblées à la garderie, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	6.8	6.7	6.7
Alberta	8.7	14.2	21.4	19.6
Saskatchewan	—	9.8	—	9.8
Manitoba	—	5.4	13.0	6.2
Ontario	4.1	7.0	6.1	6.4
Québec	—	6.8	9.7	7.9
Nouveau-Brunswick	—	9.5	8.3	8.8
Nouvelle-Écosse	—	9.2	10.8	10.4
Île-du-Prince Édouard	—	6.4	7.0	6.8
Terre-Neuve	—	4.7	9.4	8.6
Yukon	—	5.3	—	5.3
Territoires du Nord-Ouest	—	9.2	—	9.2
National	4.4	7.6	11.6	9.2

Tableau A57

Difficulté à pourvoir les places disponibles en garderie, pour chaque province/territoire

Province	Très difficile	Difficile	Facile	Très facile
Colombie-Britannique	5.3%	21.8%	46.6%	26.4%
Alberta	11.2	40.4	33.2	15.3
Saskatchewan	11.9	34.6	38.5	15.0
Manitoba	7.2	15.6	40.8	36.5
Ontario	11.5	27.1	35.8	25.7
Québec	7.5	36.1	36.1	20.4
Nouveau-Brunswick	18.1	23.0	37.8	21.1
Nouvelle-Écosse	8.7	23.9	41.9	25.4
Île-du-Prince Édouard	0.0	25.3	53.3	21.4
Terre-Neuve	14.5	45.7	18.1	21.7
Yukon	0.0	73.3	26.7	0.0
Territoires du Nord-Ouest	0.0	25.0	37.5	37.5
National	9.8%	29.9%	37.2%	23.2%

Tableau A58

Proportion des diverses sources de revenu des garderies, selon chaque province/territoire

Province	Frais de garde	Subventions gouverne-mentales	Subventions pour l'équipe-ment et le fonctionnement	Subventions visant l'ajustement salarial	Subventions pour l'embauche et la formation	Campagnes de financement	Subventions corporatives	Autres
Colombie-Britannique	68.2%	28.4%	0.9%	0.2%	0.7%	2.0%	0.1%	1.9%
Alberta	56.3	22.0	17.3	1.3	0.0	0.2	0.7	2.1
Saskatchewan	35.2	52.3	9.1	0.2	0.4	2.3	0.0	1.1
Manitoba	32.4	35.6	17.4	9.6	1.0	1.7	0.0	3.3
Ontario	42.0	38.5	4.0	9.5	0.1	1.3	0.1	1.9
Québec	40.4	33.9	15.7	0.1	2.4	1.1	2.5	1.1
Nouveau-Brunswick	70.7	15.1	5.7	5.1	0.7	1.7	0.2	0.7
Nouvelle-Écosse	82.2	11.5	1.3	1.7	0.4	2.1	0.0	0.7
Île-du-Prince Édouard	43.7	41.2	5.9	5.3	0.0	0.9	0.0	3.0
Terre-Neuve	82.0	12.4	2.9	0.3	1.2	1.0	0.2	0.0
Yukon	42.9	38.8	7.9	3.9	0.6	4.5	0.3	1.4
Territoires du Nord-Ouest	71.3	4.1	17.4	0.0	4.2	6.3	1.1	0.4
National	50.3%	31.4%	8.5%	4.5%	0.7%	1.3%	0.6%	1.7%

Tableau A59

Portion du budget allouée à la rémunération du personnel, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	73.9%	58.3%	66.2%
Alberta	71.0%	72.5	60.6	63.6
Saskatchewan	—	73.5	—	73.5
Manitoba	—	79.9	60.7	78.4
Ontario	65.0	76.4	69.6	73.3
Québec	—	76.4	51.9	69.5
Nouveau-Brunswick	—	72.2	50.6	59.6
Nouvelle-Écosse	—	70.9	60.2	64.0
Île-du-Prince Édouard	—	70.0	63.4	65.9
Terre-Neuve	—	72.1	41.6	48.8
Yukon	—	79.9	—	79.9
Territoires du Nord-Ouest	—	62.9	—	62.9
National	65.6%	75.6%	60.4%	69.3%

Note: *Selon les réponse, il est difficile de déterminer si les directrices ont inclu les avantages sociaux dans leur calcul.*

Tableau A60

Proportion de garderies où les éducatrices à temps complet perçoivent le même salaire à l'embauche, sans égard à l'éducation ni à l'expérience, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	26.5%	4.8%	18.7%
Alberta	25.0%	41.0	0.0	12.1
Saskatchewan	—	56.4	—	56.4
Manitoba	—	16.6	33.3	17.7
Ontario	90.0	50.0	40.3	51.1
Québec	—	29.5	100.0	38.9
Nouveau-Brunswick	—	12.5	15.6	14.0
Nouvelle-Écosse	—	35.5	38.0	36.5
Île-du-Prince Édouard	—	29.2	36.0	33.6
Terre-Neuve	—	59.8	25.8	34.2
Yukon	—	33.3	—	33.3
Territoires du Nord-Ouest	—	44.4	—	44.4
National	85.7%	39.9%	23.5%	36.4%

Tableau A61

Proportion de garderies où les éducatrices à temps partiel perçoivent le même salaire à l'embauche, sans égard à l'éducation ni à l'expérience, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	62.6%	35.6%	50.7%
Alberta	33.3%	29.9	0.0	9.7
Saskatchewan	—	67.0	—	67.0
Manitoba	—	25.8	0.0	25.0
Ontario	100.0	88.9	100.0	93.1
Québec	—	39.5	—	39.5
Nouveau-Brunswick	—	73.0	0.0	25.9
Nouvelle-Écosse	—	34.9	35.9	35.3
Île-du-Prince Édouard	—	—	—	—
Terre-Neuve	—	57.1	71.7	69.4
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
National	94.6%	57.9%	24.7%	51.1%

Tableau A62

Rémunération horaire maximum du personnel à temps complet, selon le poste, pour chaque province/territoire

	Taux horaire maximum moyen pour chaque poste			
Province	Éducatrices adjointes	Éducatrices	Éducatrices-directrices	Directrices administratives
Colombie-Britannique	$8.75	$10.05	$11.48	$14.29
Alberta	6.88	8.24	10.00	11.64
Saskatchewan	7.13	8.67	11.35	13.39
Manitoba	9.50	10.79	13.35	15.06
Ontario	9.30	12.35	14.56	18.84
Québec	9.64	10.12	11.55	13.15
Nouveau-Brunswick	6.16	6.60	7.78	10.80
Nouvelle-Écosse	7.81	8.82	9.87	14.08
Île-du-Prince Édouard	7.20	7.81	9.47	10.00
Terre-Neuve	6.12	6.38	7.62	11.82
Yukon	8.79	9.98	12.40	15.50
Territoires du Nord-Ouest	10.89	11.55	14.36	20.49
National	$8.86	$10.54	$12.42	$15.87

Tableau A63

Rémunération horaire minimum du personnel à temps complet, selon le poste, pour chaque province/territoire

Province	Taux horaire minimum moyen pour chaque poste			
	Éducatrices adjointes	Éducatrices	Éducatrices-directrices	Directrices administratives
Colombie-Britannique	$7.98	$9.01	$11.10	$13.55
Alberta	5.86	6.62	9.51	11.64
Saskatchewan	5.77	6.99	11.00	12.96
Manitoba	7.66	9.18	12.83	14.98
Ontario	8.09	11.13	14.27	18.45
Québec	7.95	8.44	10.78	12.65
Nouveau-Brunswick	5.21	5.52	7.35	9.68
Nouvelle-Écosse	7.46	7.34	9.83	14.04
Île-du-Prince Édouard	6.78	7.23	9.47	10.00
Terre-Neuve	5.50	5.82	7.57	11.50
Yukon	7.72	8.60	11.69	14.50
Territoires du Nord-Ouest	9.34	10.34	14.36	20.49
National	$7.56	$9.23	$12.03	$15.51

Tableau A64

Rémunération horaire maximum des éducatrices à temps complet, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

Province	Taux horaire maximum moyen pour chaque type de garderie			
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	$10.26	$9.70	$10.05
Alberta	$12.73	9.59	7.65	8.24
Saskatchewan	—	8.67	—	8.67
Manitoba	—	10.89	9.49	10.79
Ontario	15.53	11.87	12.21	12.35
Québec	—	11.16	7.60	10.12
Nouveau-Brunswick	—	7.05	6.12	6.60
Nouvelle-Écosse	—	9.91	6.82	8.82
Île-du-Prince Édouard	—	7.61	7.95	7.81
Terre-Neuve	—	7.50	6.05	6.38
Yukon	—	9.98	—	9.98
Territoires du Nord-Ouest	—	11.55	—	11.55
National	$15.36	$10.91	$9.28	$10.54

Tableau A65

Rémunération horaire minimum des éducatrices à temps complet, selon le type de garderie, pour chaque province/territoire

	Taux horaire minimum moyen pour chaque type de garderie			
Province	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale	Moyenne
Colombie-Britannique	—	$9.13	$8.79	$9.01
Alberta	$10.03	8.34	5.81	6.62
Saskatchewan	—	6.99	—	6.99
Manitoba	—	9.29	7.60	9.18
Ontario	14.39	10.56	11.12	11.13
Québec	—	9.13	6.77	8.44
Nouveau-Brunswick	—	5.84	5.18	5.52
Nouvelle-Écosse	—	8.04	5.95	7.34
Île-du-Prince Édouard	—	7.08	7.33	7.23
Terre-Neuve	—	6.63	5.58	5.82
Yukon	—	8.60	—	8.60
Territoires du Nord-Ouest	—	10.34	—	10.34
National	$14.13	$9.48	$8.01	$9.23

Tableau A66

Structure du conseil d'administration, selon chaque province/territoire

	conseil								
Province	Aucun conseil	principalement composé de parents	communautaire	corporatif	d'université	de bande	paroissial	scolaire public	scolaire privé
Colombie-Britannique	43.1%	27.9%	13.9%	2.9%	1.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
Alberta	61.1	17.1	4.7	5.7	2.7	1.9	1.9	1.3	0.0
Saskatchewan	0.0	86.9	7.2	0.0	1.8	0.0	1.6	0.0	0.0
Manitoba	2.5	82.3	6.4	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Ontario	32.2	23.5	23.0	5.9	4.8	1.4	2.5	0.0	1.3
Québec	18.2	70.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Nouveau-Brunswick	55.1	27.6	8.8	5.2	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0
Nouvelle-Écosse	63.5	11.2	15.0	0.0	0.0	0.0	2.8	2.4	0.0
Île-du-Prince Édouard	59.3	0.0	15.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0
Terre-Neuve	68.7	9.1	3.9	3.9	2.5	0.0	1.7	0.0	2.2
Yukon	20.0	66.7	0.0	0.0	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0
Territoires du Nord-Ouest	0.0	56.3	43.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
National	35.7%	35.6%	12.5%	5.1%	2.4%	0.9%	2.5%	0.3%	0.5%

Tableau A67

Responsable de l'embauche à la garderie, pour chaque province/territoire

Province	Propriétaire	Directrice	Éducatrice/ superviseure	Conseil d'administration	Autre
Colombie-Britannique	42.8%	39.3%	37.2%	32.1%	11.1%
Alberta	60.8	89.1	1.3	12.9	5.2
Saskatchewan	0.0	91.9	3.2	72.5	5.0
Manitoba	3.7	94.5	15.4	62.8	5.5
Ontario	16.7	71.1	38.7	40.5	11.3
Québec	13.2	64.7	6.2	47.4	26.2
Nouveau-Brunswick	52.6	48.1	6.9	31.6	4.5
Nouvelle-Écosse	54.0	83.7	2.4	20.0	4.8
Île-du-Prince Édouard	36.8	40.2	34.8	24.1	9.1
Terre-Neuve	84.5	50.8	7.1	15.1	4.9
Yukon	0.0	86.7	23.3	53.3	26.7
Territoires du Nord-Ouest	0.0	100.0	0.0	31.3	43.8
National	28.6%	69.7%	21.6%	36.8%	12.3%

Tableau A68

Responsable des congédiements à la garderie, pour chaque province/territoire

Province	Propriétaire	Directrice	Éducatrice/ superviseure	Conseil d'administration	Autre
Colombie-Britannique	42.3%	35.5%	27.5%	36.0%	5.8%
Alberta	61.7	87.1	5.5	12.4	8.5
Saskatchewan	0.0	95.1	0.0	77.1	7.1
Manitoba	3.6	92.4	7.9	67.7	9.3
Ontario	21.7	66.6	35.5	41.0	7.3
Québec	19.3	60.4	0.0	57.4	11.7
Nouveau-Brunswick	57.2	50.6	6.7	33.0	0.0
Nouvelle-Écosse	56.3	82.5	3.6	20.0	4.8
Île-du-Prince Édouard	41.4	40.2	19.8	31.6	9.1
Terre-Neuve	80.8	50.3	7.1	18.4	7.1
Yukon	0.0	76.7	23.3	60.0	26.7
Territoires du Nord-Ouest	0.0	93.8	6.3	68.8	0.0
National	32.0%	66.4%	18.4%	39.8%	7.9%

15 Préoccupations des directrices de garderie

On a invité les directrices à évaluer l'importance d'une variété de questions, selon une échelle variant de 1 à 4, où le degré 1 indiquait que la question n'était «pas un problème» et où le degré 4 désignait un «problème sérieux». Le tableau 29 nous donne un aperçu de ces préoccupations, telles qu'évaluées par les directrices de garderie.

Au pays, la question la plus problématique à laquelle les directrices devaient faire face se résumait à «trouver du personnel qualifié substitut». Pour 66 p. cent des directrices, cette question constituait un problème, et dans certains cas même, un problème sérieux. La deuxième question suscitant le plus de préoccupation, et ce pour 61 p. cent des directrices, était celle «d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent». Cinquante-quatre pour cent des directrices ont mentionné en troisième lieu le souci «d'offrir des cours de formation professionnelle appropriés au personnel», 40 p. cent ont indiqué leur inquiétude à «trouver du personnel qualifié permanent» et 30 p. cent, leur souci de «conserver le personnel qualifié permanent». Un compte rendu de ces questions pour chaque province et territoire apparaît au tableau A69. Comme on le constate, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest semblaient être aux prises avec le plus grave problème, quelle qu'était la question, alors que l'Ontario avait tendance à connaître les problèmes les moins sérieux pour la plupart des questions, comparativement aux autres provinces. La difficulté de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait soit un problème, ou soit un problème sérieux pour la majorité des garderies de toutes les provinces et territoires, tandis que la préoccupation de «conserver le personnel qualifié permanent» affectait seulement la majorité des garderies de l'Alberta, du Yukon, et des Territoires du Nord-Ouest.

15.1 Administration de subventions additionnelles

Pour cette question, les directrices devaient considérer un choix de six propositions correspondant à la façon dont elles aimeraient administrer d'éventuelles subventions supplémentaires. L'évaluation s'est effectuée en portant les résultats sur une échelle de cent points; ainsi, un résultat arbitraire de 100 correspondait au premier choix de classement dans chaque province, alors que les choix subséquents étaient établis proportionnellement sur l'échelle.

Dans toutes les provinces et territoires, le premier choix des directrices visait à «augmenter les salaires du personnel», sauf dans les Territoires du Nord-Ouest où la priorité était «d'améliorer la formation du personnel». Pour le Yukon et les sept provinces suivantes, soit

Tableau 29

Importance de certaines préoccupations, selon le type de garderie

	Proportion de chaque type de garderie percevant la question comme un «problème» ou «problème sérieux»		
Préoccupation	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Trouver du personnel qualifié permanent	15	36	49
Trouver du personnel qualifié substitut	42	65	69
Conserver le personnel qualifié permanent	9	26	36
Avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent	23	61	64
Offrir des cours de formation professionelle	56	46	65

la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, ainsi que Terre-Neuve, l'augmentation des salaires s'avérait si capitale que les autres choix affichaient des résultats inférieurs à 50. Seuls l'Alberta et le Yukon attribuaient un résultat de 50 ou plus pour «l'amélioration de la formation du personnel», tandis que l'Ontario faisait de même pour «l'augmentation de l'effectif», et les Territoires du Nord-Ouest, pour «l'amélioration des locaux». Des résultats de 50 points ou plus étaient également notés à l'Île-du-Prince Édouard où «l'amélioration des locaux» et «l'achat d'équipement et de matériel éducatif» revêtaient une certaine importance. Tous les résultats provinciaux et territoriaux apparaissent au tableau A70.

Tableau A69

Importance de certaines préoccupations, pour chaque province/territoire

Province	Proportion de directrices percevant la question comme un «problème» ou «problème sérieux»				
	Trouver du personnel qualifié permanent	Trouver du personnel qualifié substitut	Conserver le personnel qualifié permanent	Avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent	Offrir des cours de formation professionnelle
Colombie-Britannique	60%	79%	31%	72%	63%
Alberta	74	86	55	70	72
Saskatchewan	36	70	23	66	54
Manitoba	45	78	30	74	54
Ontario	18	53	13	40	53
Québec	43	58	42	76	31
Nouveau-Brunswick	39	78	32	92	75
Nouvelle-Écosse	40	75	17	72	37
Île-du-Prince Édouard	53	67	10	77	48
Terre-Neuve	26	76	44	63	50
Yukon	80	90	100	100	83
Territoires du Nord-Ouest	94	100	69	69	87
National	40%	66%	30%	61%	54%

Tableau A70

Préférence des directrices quant à l'utilisation de subventions additionnelles, pour chaque province/territoire

Province	Cote moyenne (sur 100)						
	Augmenter l'effectif	Améliorer la formation du personnel	Améliorer les locaux	Acheter de l'équipement et du matériel	Réduire les frais de garde des parents	Augmenter le salaire du personnel	Autre
Colombie-Britannique	20	39	41	35	15	100	1
Alberta	20	61	20	23	16	100	1
Saskatchewan	35	34	28	32	35	100	0
Manitoba	34	23	24	25	28	100	2
Ontario	51	28	26	36	43	100	1
Québec	9	13	32	38	42	100	4
Nouveau-Brunswick	13	46	22	40	19	100	1
Nouvelle-Écosse	21	22	32	32	20	100	6
Île-du-Prince Édouard	36	25	64	52	23	100	3
Terre-Neuve	35	21	26	43	13	100	2
Yukon	29	64	7	17	0	100	0
Territoires du Nord-Ouest	24	100	64	10	7	12	0
National	29	32	28	34	31	100	2

16 Prédicteurs de la rémunération horaire

Par souci de mieux comprendre les prédicteurs de la rémunération horaire des intervenantes en garderie, une analyse de régression multiple a été effectuée. Onze prédicteurs potentiels ont été retenus; six étaient associés aux garderies elles-mêmes et les cinq autres se rapportaient aux employées. Ces onze prédicteurs sont les suivants:

1. Type de garderie (municipale, sans but lucratif, commerciale);
2. Lieu de la garderie (milieu rural, i.e. moins de 10 000 habitants, ou milieu urbain, i.e. plus de 10 000 habitants);
3. Nombre d'années d'exploitation de la garderie;
4. Taille de la garderie (nombre d'employées payées, excluant le personnel de soutien);
5. Proportion du budget de la garderie allouée aux salaires;
6. Frais de garde établis par la garderie (étant soit supérieurs ou inférieurs à la moyenne établie par les garderies de la province ou du territoire, et ayant été soumis à une pondération afin de tenir compte de l'âge des enfants fréquentant la garderie);
7. Ancienneté à la garderie;
8. Nombre d'années de service au même poste, à la garderie
9. Fréquence de travail de l'employée (temps plein, temps partiel, occasionnel);
10. Niveau d'instruction (consulter les définitions ci-bas);
11. Statut syndical (syndiquée ou non)

Le niveau d'instruction a été défini de deux façons, ce qui a donné lieu à deux analyses différentes. La première définition avait trait à la réussite scolaire dans n'importe quel domaine, tandis que la seconde prenait en considération le fait que la formation était reliée au domaine de l'éducation en petite enfance. Dans un cas ou l'autre, le niveau d'instruction était codifié selon trois catégories, soit: études postsecondaires non complétées, certificat ou diplôme d'études collégiales obtenu, et grade universitaire obtenu.

L'impact que ces onze prédicteurs exerçaient sur la rémunération horaire a été analysé selon une méthode statistique appelée analyse de régression multiple ascendante. Suivant cette méthode, chacune des onze variables explicatives sont mises en corrélation avec la rémunération horaire (constituant la variable-critère ou variable dépendante). La variable explicative (s'il y en a une) pour laquelle on observe la corrélation la plus évidente est ainsi sélectionnée à titre de premier prédicteur de la rémunération horaire. Puis les dix autres prédicteurs sont une fois de plus mis en corrélation avec la variable-critère, l'influence du premier prédicteur le plus significatif ayant été éliminée. S'il existe d'autres prédicteurs établissant une corrélation significative avec la rémunération horaire, celui démontrant la corrélation la plus évidente est alors sélectionné à titre de deuxième prédicteur le plus significatif. Ces étapes sont répétées jusqu'à ce qu'aucune corrélation significative ne puisse être établie entre les prédicteurs restants et la rémunération horaire. Ce procédé a été effectué séparément pour chaque province et territoire, ainsi que pour le pays entier.

16.1 Résultats nationaux de l'analyse de régression

Dans le cas où le niveau d'instruction faisait référence à la réussite scolaire dans quel que domaine que ce soit, les six variables suivantes constituaient, à l'échelle nationale, des prédicteurs de la rémunération horaire:

1. Type de garderie;
2. Niveau d'instruction;
3. Statut syndical;
4. Nombre d'années de service au même poste;
5. Lieu de la garderie;
6. Frais de garde établis par la garderie.

Ces facteurs ont été énumérés dans l'ordre, selon l'influence qu'ils exerçaient, de la plus forte à la plus faible.

Tous ensemble réunis, ces facteurs représentaient 48 p. cent de la variation des valeurs de rémunération horaire au pays (en se servant de la valeur R^2 redressée).

Dans le cas où la formation scolaire relevait d'un domaine relié à l'éducation en petite enfance, les facteurs suivants étaient considérés comme étant statistiquement révélateurs:

1. Niveau d'instruction;
2. Type de garderie;
3. Statut syndical;
4. Nombre d'années de service au même poste;
5. Taille de la garderie;
6 Frais de garde établis par la garderie;
7. Lieu de la garderie;
8. Nombre d'années d'exploitation de la garderie.

Ces huit facteurs représentaient 51 p. cent de la variation de la rémunération horaire.

Chaque province et territoire possédait son propre ensemble de prédicteurs de rémunération horaire. Les tableaux A71a et A71b résument ces analyses de régression effectuées sur une base provinciale individuelle.

Tableau A71a

Prédicteurs de la rémunération horaire, selon chaque province/territoire (tout programme d'études)

Prédicteurs	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Type de garderie	5				2	1	1	1					1
Lieu de la garderie					5							1	5
Âge de la garderie			7		6		1						
Taille de la garderie	3									3			
Portion du budget allouée aux salaires	2	4	4	2			2			1		2	
Frais de garde relatifs			2		3								6
Ancienneté à la garderie	4		1						2				
Ancienneté au poste		3		4	4			2		2			4
Fréquence de travail			6	1			3						
Niveau d'instruction		2	3	3					3		1	3	2
Statut syndical	1	1	5		1								3

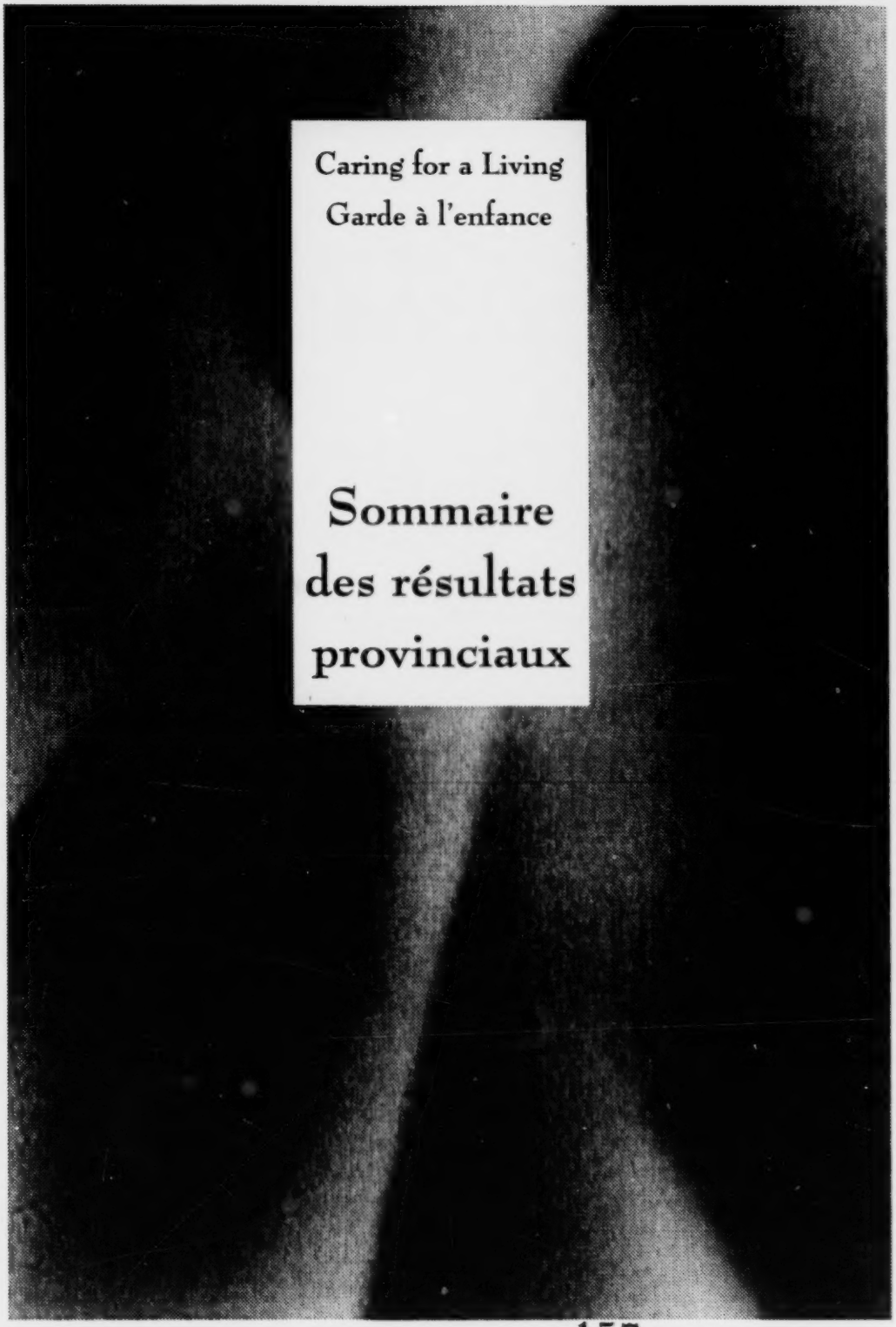
Note: *Les numéros du tableau correspondent à l'ordre d'importance des prédicteurs pour chaque province/territoire.*

Tableau A71b

Prédicteurs de la rémunération horaire, selon chaque province/territoire (programme d'études en éducation en petite enfance)

Prédicteurs	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PE	NF	YT	NT	Nat.
Type de garderie					2	1		1	1				2
Lieu de la garderie				6	5							1	7
Âge de la garderie			7	5	6		1						8
Taille de la garderie	3									3			5
Portion du budget allouée aux salaires	2	4	3	2			2			1		2	
Frais de garde relatifs			2		3								6
Ancienneté à la garderie	4		1						2				
Ancienneté au poste		3		4	4			2		2	1		4
Fréquence de travail			6	1			3						
Niveau d'instruction		2	4	3									1
Statut syndical	1	1	5		1								3

Note: *Les numéros du tableau correspondent à l'ordre d'importance des prédicteurs pour chaque province/territoire.*



Caring for a Living
Garde à l'enfance

Sommaire des résultats provinciaux

157

Résultats de la Colombie-Britannique

À l'instar des données observées pour le Canada entier, 98 p. cent du personnel de garde en garderie de la Colombie-Britannique était composé de femmes. Plus que la moitié d'entre elles se trouvaient âgées de moins de 30 ans tandis que 22 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine (comparativement à 16 p. cent à l'échelle nationale). Un peu moins de la moitié étaient mariées ou vivaient en union libre, et 44 p. cent étaient célibataires. Plus de 7 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

La rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies de la Colombie-Britannique s'élevait à 9,06 $ l'heure, équivalant à un salaire annuel approximatif de 18 000 $. Le traitement des intervenantes en garderie variait comme suit: 7,85 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 8,94 $ l'heure pour les éducatrices, 10,14 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 12,73 $ l'heure pour les directrices administratives. Le personnel de garderie sans but lucratif gagnait en moyenne 9,62 $ l'heure comparativement à 8,21 $ l'heure pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le statut syndical, la proportion du budget consacrée aux salaires, l'ancienneté de l'employée à la garderie ainsi que le type de garderie représentaient tous des facteurs influant sur le salaire horaire.

Les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons, la plus répandue correspondant à la date anniversaire d'embauche. Les directrices ou les propriétaires de garderies commerciales établissaient les hausses de salaire pour la plupart des employées, tandis que cette responsabilité revenait surtout aux membres des conseils d'administration dans le cas de garderies sans but lucratif. La plupart des avantages sociaux et conditions de travail mentionnés dans ce rapport étaient accordés à moins de la moitié des intervenantes en garderie travaillant à temps complet, (à l'exception des vacances annuelles payées, de la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, des congés de maladie payé , de l'accès à un bureau réservé au personnel, de la compensation pour le temps supplémentaire, et de l'appui financier pour participer aux ateliers et conférences). Les vacances annuelles payées, la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner ainsi que l'accès à un bureau réservé au personnel constituaient les trois seuls avantages dont se prévalait le personnel de garderies commerciales. La proportion d'avantages sociaux et de privilèges reliés aux conditions de travail étant offerts aux intervenantes en garderie sans but lucratif était en moyenne de 76 p. cent supérieure à celle dont se prévalaient leurs homologues des garderies commerciales.

Le personnel de garde en garderie de la Colombie-Britannique possédait une bonne instruction. En effet, plus de 70 p. cent détenait soit un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou un grade universitaire, et parmi ce groupe, près de 90 p. cent possédait une formation postsecondaire reliée au domaine de l'éducation en petite enfance. Les provinces de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse s'avéraient les seules à détenir une plus grande proportion de personnel ayant complété des études. Par ailleurs, le nombre d'intervenantes en garderie commerciale n'ayant aucune formation postsecondaire était deux

fois plus élevé que celui des garderies sans but lucratif. On notait une tendance similaire pour la participation à des activités visant le développement professionnel, alors qu'environ 82 p. cent des intervenantes en garderie commerciale avaient pris part à au moins une activité du genre durant les douze mois précédant le sondage, contre 95 p. cent chez les employées de garderies sans but lucratif.

Le personnel de garde comptait en moyenne 3,4 années de service au sein de la même garderie, avec en moyenne, 2,7 années d'expérience au poste détenu. Plus d'une intervenante en garderie sur cinq travaillait à temps partiel, soit la proportion la plus élevée au Canada, après celle de l'Île-du-Prince Édouard. L'horaire normal de travail du personnel à temps complet représentait en moyenne 38,2 heures/semaine, mais seulement 37,5 heures/semaine étaient payées, car la moitié des employées faisaient en moyenne 2,4 heures supplémentaires par semaine à la garderie, sans être rémunérées. En outre, plus des deux tiers des intervenantes en garderie travaillaient des heures supplémentaires non rémunérées en dehors de la garderie, soit 3,8 heures/semaine en moyenne.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale du personnel de garde de la Colombie-Britannique s'est avéré plus haut que celui de toute autre province ou territoire. Les niveaux de satisfaction observés pour chaque catégorie de questions étaient effectivement élevés et parfois même les plus élevés à l'échelle nationale, sauf pour la question des salaires et possibilités d'avancement.

Les intervenantes en garderie ont été invitées à évaluer, selon une échelle de 1 à 5 points, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires en Colombie-Britannique visaient, dans l'ordre, à «augmenter les salaires», à «améliorer les avantages sociaux» et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société d'aujourd'hui». Il est à noter que ces mêmes choix ont été retenus également à l'échelle nationale, les deux dernières sélections se retrouvant cependant dans un ordre inversé.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de la Colombie-Britannique. Selon les directrices, 25 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage: les deux tiers avaient remis leur démission, 10 p. cent avaient pris un congé sans solde et une proportion semblable avaient été congédiées. Par ailleurs, le taux de renouvellement de personnel variait entre 47 p. cent pour les éducatrices adjointes, diminuant jusqu'à 9 p. cent pour les directrices administratives. Les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi, par un trop grand stress relié au travail ou par une grossesse. Celles qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient la plupart du temps accepté un meilleur emploi dans le même domaine, à l'exception des directrices administratives qui elles, s'étaient dirigées vers des domaines non reliés à la garde à l'enfance. Contrairement aux tendances

nationales, le taux de renouvellement de personnel s'avérait plus élevé pour les garderies offrant des salaires situés au-dessus de la moyenne provinciale.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure pour les directrices de garderie de la Colombie-Britannique. En fait, 80 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 72 p. cent des cas était «d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats de l'Alberta

En Alberta, plus de 99 p. cent du personnel de garde en garderie était de sexe féminin, une proportion légèrement plus élevée que celle notée à l'échelle du pays. Les employées âgées de moins de 30 ans représentaient 60 p. cent de ce groupe, tandis que celles ayant moins de 20 ans comptaient pour 11 p. cent, soit un taux trois fois plus élevé que la proportion nationale. À peu près le tiers du personnel se trouvait célibataire et 61 p. cent vivaient en union libre ou étaient mariées. C'est en Alberta que l'on retrouvait la plus forte proportion d'employées nées à l'extérieur du Canada (20 p. cent), et plus de 75 p. cent d'entre elles habitaient au pays depuis plus de cinq ans, soit la plus faible proportion provinciale.

Dans les garderies de cette province de l'Ouest, la rémunération moyenne a été établie à 6,95 $ l'heure, équivalant à revenu annuel de moins de 14 000 $. Les éducatrices adjointes gagnaient 6,23 $ l'heure; les éducatrices, 6,76 $; les éducatrices-directrices, 8,14 $ et les directrices administratives, 10,45 $. Le personnel de garderies commerciales touchait un salaire de 6,37 $ l'heure, comparativement à 8,25 $ pour celui des garderies sans but lucratif et 10,37 $ pour celui des garderies municipales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le statut syndical, le niveau d'instruction, le nombre d'années de service au même poste, ainsi que la portion du budget allouée aux salaires des employées constituaient toutes des variables explicatives influant sur la rémunération horaire des employées de cette province.

Les hausses de salaire du personnel étaient accordées différemment selon le type de garderie. Les méthodes d'augmentation les plus usuelles correspondaient aux suivantes: décision de la personne propriétaire et/ou de la directrice dans le cas des garderies commerciales; recommandation du conseil d'administration pour les garderies sans but lucratif; et enfin, date anniversaire d'embauche pour les garderies municipales. La permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, les vacances annuelles payées, les pauses payées, ainsi qu'une salle et des toilettes à l'usage exclusif du personnel constituaient tous des avantages et privilèges offerts à plus de la moitié des employées de garderie de l'Alberta oeuvrant à temps complet. On a constaté que parmi les 31 avantages et conditions énumérés dans le questionnaire, la moitié ou plus des intervenantes de chaque type de garderie jouissaient d'un certain nombre d'entre eux, soit de 22 pour les employées de garderies municipales, de 12 pour celles des garderies sans but lucratif, et de 5 pour celles du secteur commercial.

Bien que les intervenantes en garderie de l'Alberta affichaient un niveau d'instruction légèrement supérieur à l'ensemble de la main-d'oeuvre de leur province, 62 p. cent, soit la proportion la plus élevée au pays, ne détenaient aucun certificat ou diplôme postsecondaire, ni de grade universitaire, contre 32 p. cent pour l'ensemble du pays. Cette constatation variait selon le type de garderie: 70 p. cent du personnel de garderie commerciale n'avait aucune attestation de compétences, 44 p. cent pour celui des garderies sans but lucratif et 21 p. cent pour celui des garderies municipales. La participation des intervenantes en garderie à des activités professionnelles suivait également la même tendance. Dans les garderies commerciales, 26 p. cent pour cent d'entre elles n'avaient pas du tout participé à ce

genre d'activités, contre 15 p. cent dans les garderies sans but lucratif et 2 p. cent dans les garderies municipales.

L'ancienneté moyenne des intervenantes au sein de leur garderie était de 2,7 ans et de 2,3 ans au poste détenu. Environ 16 p. cent travaillaient à temps partiel et celles qui y oeuvraient à temps complet se soumettaient à des horaires de travail réguliers de 39,5 heures/semaine en moyenne, dont 38,4 heures étaient rémunérées. Alors que la moitié des intervenantes en garderie faisaient en moyenne 2,0 heures supplémentaires non rémunérées par semaine à la garderie, 60 p. cent travaillaient en moyenne 3,8 heures/semaine, sous la même condition, en dehors de la garderie.

On a évalué le degré de satisfaction des employées face à leur garderie selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. En Alberta, le niveau de satisfaction générale et celui de chaque catégorie, sauf celle des conditions de travail, se sont avérés plus bas que ceux des autres provinces. De plus, l'échelle de 10 points mesurant le niveau d'engagement du personnel au sein de la garderie a permis de mettre en évidence le plus bas niveau enregistré par l'Alberta dans ce domaine.

Il existait un parallèle entre les trois recommandations les plus populaires apportées par les intervenantes en garderie de l'Alberta et celles des employées du pays. Ces dernières visaient à «augmenter les salaires», à «offrir de meilleurs avantages sociaux» et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société».

Le taux de renouvellement de personnel dans les garderies de l'Alberta s'est avéré le plus élevé de toutes les provinces, à 42 p. cent, bien qu'il ait été inférieur à ceux enregistrés au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Cinquante-cinq pour cent des départs étaient justifiés par une démission, 8 p. cent par un congédiement, et 8 p. cent par un licenciement dû à une insuffisance d'inscriptions d'enfants à la garderie. La plupart des intervenantes en garderie ayant quitté leur poste volontairement avaient accepté une offre d'emploi ailleurs ou étaient parties en raison d'une grossesse. On a de plus constaté que les éducatrices adjointes, les éducatrices-directrices, et les directrices administratives qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient choisi un domaine différent, alors que les éducatrices se retrouvaient le plus souvent à choisir un emploi similaire, tel qu'un poste latéral dans le domaine de la garde à l'enfance. Dans les garderies offrant des salaires situés sous la moyenne provinciale, les taux de renouvellement de personnel faisaient plus que doubler, comparativement à ceux des garderies dont la rémunération se trouvait supérieure à cette moyenne.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie de l'Alberta. En fait, 86 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 74 p. cent des cas était de «trouver du personnel qualifié permanent».

Enfin, moyennant d'éventuelles subventions supplémentaires, les directrices ont indiqué qu'elles préféreraient d'abord utiliser ces dernières pour augmenter les salaires du personnel de garde. Elles ont aussi mentionné que de telles sommes additionnelles favoriseraient également l'amélioration de la formation du personnel.

Résultats de la Saskatchewan

En raison du faible nombre de garderies commerciales retrouvées en Saskatchewan et du taux de réponse insuffisant, les résultats qui suivront s'appliqueront donc uniquement aux garderies sans but lucratif.

Suivant la tendance canadienne, environ 98 p. cent du personnel de garde en garderie de cette province était composé de femmes. Cinquante-cinq pour cent des employées avaient moins de 30 ans et 21 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine. Quant à leur état matrimonial, la moitié d'entre elles étaient mariées ou vivaient en union libre et 42 p. cent se trouvaient célibataires. Près des trois quarts vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

La rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies de la Saskatchewan s'élevait à 7,94 $ l'heure, pour un salaire annuel approximatif de 16 000 $ par année. Le traitement des intervenantes en garderie variait comme suit: 6,59 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 7,52 $ l'heure pour les éducatrices, 9,42 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 12,52 $ l'heure pour les directrices administratives. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Ces variables explicatives correspondaient aux suivantes: ancienneté à la garderie; frais de garde versés par les parents en rapport avec la moyenne provinciale; portion du budget allouée aux salaires du personnel; niveau d'instruction; statut syndical; fréquence de travail, i.e. temps complet/temps partiel; et nombre d'années d'exploitation de la garderie.

Les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons, la plus répandue correspondant à la date anniversaire d'embauche. Les seuls avantages sociaux et conditions de travail offerts à plus de la moitié des salariées à temps complet étaient ceux-ci: pauses payées; permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner; description de tâche écrite; compensation pour le temps supplémentaire; accès à des toilettes, à un bureau et à une salle réservés au personnel; appui financier pour participer aux ateliers, conférences, etc.; emploi protégé pendant le congé de maternité; congés de maladie et vacances annuelles payés. On retrouvait en Saskatchewan la plus grande proportion d'intervenantes en garderie au pays ayant, d'une part, accès à un bureau réservé exclusivement au personnel, soit 64 p. cent (contre 54 p. cent au Canada) et bénéficiant, d'autre part, d'un appui financier pour participer à des ateliers (68 p. cent, comparativement à 50 p. cent au pays).

Un peu moins de la moitié des intervenantes en garderie détenaient une formation postsecondaire reconnue sous forme de certificat, diplôme ou grade universitaire; presque 70 p. cent d'entre elles possédaient une attestation de compétences reliée au domaine de l'éducation en petite enfance. Une majorité d'employées de garderie, soit 86 p. cent, avaient participé à des activités visant le développement professionnel dans les douze mois précédant le sondage. Cinquante pour cent de toutes les intervenantes en garderie avaient assisté à une conférence, la proportion la plus élevée au Canada; par contre, seulement 41 p. cent avaient suivi un cours de premiers soins, soit le taux le plus faible pour l'ensemble des provinces et territoires.

Le personnel de garde en garderie de la Saskatchewan détenait une ancienneté moyenne de 4,1 années au sein de leur établissement, dont 3,4 années au poste occupé lors du sondage. Une employée sur neuf travaillait à temps partiel, tandis que les salariées à temps complet se conformaient à un horaire normal de travail de 38,5 heures/semaine en moyenne, mais en fait à 38,3 heures/semaine rémunérées. On a constaté que 46 p. cent du personnel faisait en moyenne 2,3 heures supplémentaires non rémunérées par semaine à la garderie, alors que 71 p. cent des intervenantes affirmaient travailler en moyenne 3,9 heures/semaine à l'extérieur de la garderie, sans être payées.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale en Saskatchewan s'est avéré sensiblement le même que pour l'ensemble du Canada, enregistrant une moyenne de 36 sur un maximum possible de 50.

Les intervenantes en garderie ont évalué un certain nombre de recommandations inhérentes au domaine de la garde à l'enfance, selon une échelle de cinq points. Les trois plus importantes recommandations citées dans cette province concordaient exactement avec celles du pays, et s'appliquaient, dans l'ordre, à vouloir «augmenter les salaires», à «améliorer les avantages sociaux», et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société».

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de la Saskatchewan. Selon les directrices de garderie, 26 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage. Les causes majeures de ces départs correspondaient aux suivantes: congédiement dans 62 p. cent des cas; congé sans solde dans 12 p. cent des cas; et licenciement en raison du faible nombre d'inscriptions d'enfants à la garderie dans 12 p. cent des cas. Le taux de renouvellement des éducatrices s'avérait le plus élevé, soit 29 p. cent, suivi de ceux des éducatrices adjointes (25 p. cent), des directrices administratives (20 p. cent) et des éducatrices-directrices (15 p. cent). Les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par un retour aux études, une grossesse, ou par le début d'un nouvel emploi ailleurs. Les éducatrices qui avaient quitté la garderie après avoir accepté un autre emploi oeuvraient pour la plupart dans un domaine n'ayant aucun rapport avec le milieu de la garde à l'enfance. De même, les intervenantes en garderie qui avaient repris les études ne choisissaient pas, en général, un programme relié à l'éducation en petite enfance ou à l'éducation scolaire du secteur public. Les taux de renouvellement de personnel étaient presque deux fois plus élevés pour les garderies dont les salaires se situaient en-dessous de la moyenne provinciale que pour celles offrant une rémunération au-dessus de cette moyenne.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie de la Saskatchewan. En fait, 70 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus

importante préoccupation mentionnée dans 66 p. cent des cas était « d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats du Manitoba

Au Manitoba, 96 p. cent du personnel de garde en garderie était des femmes, soit une proportion légèrement inférieure à celle observée pour l'ensemble des provinces et territoires canadiens. Plus de la moitié d'entre elles se trouvaient âgées de moins de 30 ans, tandis que 21 p. cent avaient 40 ans ou plus (contre 16 p. cent à l'échelle nationale). Plus de 60 p. cent étaient mariées ou cohabitaient, et le tiers se trouvaient célibataires. Enfin, plus de 80 p. cent des individus vivaient dans la même localité depuis plus de cinq ans, soit la plus importante proportion observée dans une province.

La rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies du Manitoba s'élevait à 9,85 $ l'heure, pour un salaire annuel approximatif de 19 500 $. Le traitement des intervenantes en garderie variait comme suit: 8,60 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 9,29 $ l'heure pour les éducatrices, 12,25 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 15,36 $ l'heure pour les directrices administratives. Le personnel de garderie sans but lucratif gagnait en moyenne 9,99 $ l'heure comparativement à 8,01 $ l'heure pour ceux des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. La fréquence de travail des employées (i.e. temps complet, temps partiel ou occasionnel), la portion du budget consacrée aux salaires, le niveau d'instruction, ainsi que l'ancienneté à la garderie représentaient toutes des variables explicatives de la rémunération horaire.

Les augmentations salariales des intervenantes en garderie étaient déterminées de plusieurs façons, la plus répandue correspondant à la date anniversaire d'embauche. Cette tendance se vérifiait aussi bien dans les garderies commerciales que dans les garderies sans but lucratif. D'après la liste du questionnaire énumérant 31 avantages sociaux et conditions de travail, on a constaté que la moitié ou plus des intervenantes en garderie du Manitoba bénéficiaient de 20 d'entre eux, soit le total le plus élevé au pays. Les 11 autres privilèges de la liste n'étant pas accordés à la majorité du personnel étaient les suivants: périodes de dîner payées; frais d'adhésion à l'association de garde à l'enfance payés; compensation pour le temps consacré aux réunions de parents et aux réunions du conseil d'administration; compensation pour la participation à des cours de formation en milieu de travail (bien que le Manitoba ait été la province enregistrant la plus haute proportion d'employées jouissant de cet avantage, soit 30 p.cent); compensation pour la participation aux campagnes de levée de fonds; procédure de griefs formelle (bien qu'encore ici, le Manitoba ait enregistré la plus haute proportion, soit 47 p. cent); contrat écrit; jours de congé prévus (en cas de surmenage); tarifs de garde réduits pour les enfants des employées et enfin plan de retraite. On a observé que les employées à temps complet du Manitoba jouissaient de certains avantages sociaux et conditions de travail, dans des proportions supérieures à celles du reste du Canada, soit: compensation pour le temps consacré aux réunions du personnel (70 p. cent, contre 41 p. cent à l'échelle nationale); description de tâche écrite (62 p. cent, contre 51 p. cent); compensation pour le temps supplémentaire (63 p. cent, contre 50 p. cent); congés de maladie payés (92 p. cent contre 72 p. cent au niveau national); assurance invalidité à court terme (73 p. cent contre 53 p. cent) et plan d'assurance dentaire (74 p. cent contre 59 p. cent à l'échelle nationale) . Contrairement à la plupart des autres provinces, on accordait aux intervenantes des garderies commerciales

du Manitoba presqu'autant d'avantages sociaux et de conditions de travail qu'on le faisait pour leurs homologues des garderies sans but lucratif. En effet, 50 p. cent ou plus des employées du secteur commercial profitaient d'un total de 11 privilèges (sur 31), comparativement à un total de 6 à l'échelle nationale, pour les garderies du même secteur.

Les intervenantes en garderie du Manitoba possédaient une bonne instruction. Environ 63 p. cent détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou un grade universitaire et, de ce groupe, 79 p. cent avaient des compétences postsecondaires reliées au domaine de l'éducation en petite enfance. Par ailleurs, la proportion d'intervenantes en garderie commerciale ayant une formation postsecondaire était de 43 p. cent comparativement à 64 p. cent pour celles des garderies sans but lucratif. Les employées du Manitoba affichaient un taux supérieur de participation à des activités visant le développement professionnel, en comparaison avec celui des autres provinces ou territoires. Effectivement, 96 p. cent avaient participé à au moins une activité du genre au cours des douze mois précédant le sondage, contre 87 p. cent à l'échelle nationale. De plus, près de 3 intervenantes en garderie sur 4 avaient suivi un cours de premiers soins, soit la plus haute proportion, comparativement à la moyenne nationale de 56 p. cent. Le taux de participation chez les éducatrices-directrices et les directrices administratives s'avérait particulièrement appréciable, puisque chacune d'elles affirmaient avoir pris part à une activité favorisant le développement professionnel.

Au Manitoba, les employées comptaient en moyenne 4,0 années de service au sein de la même garderie, dont 3,1 années d'expérience au poste qu'elles occupaient lors du sondage. Environ 14 p. cent des intervenantes en garderie travaillaient à temps complet. Par ailleurs, l'horaire normal de travail du personnel à temps complet représentait en moyenne 37,9 heures/semaine, mais 37,6 heures/semaine étaient payées. La moitié des employées faisaient en moyenne 2,4 heures supplémentaires par semaine à la garderie, sans être rémunérées. En outre, plus des deux tiers des intervenantes en garderie travaillaient des heures supplémentaires non rémunérées en dehors de la garderie, soit 3,3 heures/semaine en moyenne.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale au Manitoba (36,8) s'élevait légèrement plus haut que celui de l'ensemble du pays fixé à 36,0 (sur 50). Les niveaux de satisfaction observés pour chacune des catégories de questions se rapprochaient des niveaux moyens enregistrés à l'échelle nationale.

Les intervenantes en garderie ont été invitées à évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires au Manitoba visaient, dans l'ordre, à «augmenter les salaires», à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société» et à «améliorer les avantages sociaux». Il est à noter que ces mêmes choix ont été retenus dans le même ordre à l'échelle nationale.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies du Manitoba. Selon les directrices, 22 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage: 61 p. cent avaient remis leur démission, 12 p. cent s'étaient vues congédiées, et 11 p. cent avaient obtenu un congé sans solde. Par ailleurs, le taux de renouvellement de personnel variait à partir de 24 p. cent pour les éducatrices adjointes, diminuant jusqu'à 12 p. cent pour les éducatrices-directrices. Les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi ailleurs, par une grossesse, ou par un trop grand stress relié au travail. Celles qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient le plus souvent accepté un autre emploi dans le domaine de la garde à l'enfance, parfois un poste plus prestigieux, parfois un poste similaire. Le taux de renouvellement de personnel s'avérait sensiblement plus élevé pour les garderies dont les salaires se situaient en-dessous de la moyenne provinciale, comparativement à celles offrant une rémunération supérieure à cette moyenne.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie du Manitoba. En fait, 78 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 74 p. cent des cas était « d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats de l'Ontario

Quatre-vingt-dix-sept pour cent du personnel de garde en garderie de l'Ontario était composé de femmes et 63 p. cent des employées se trouvaient âgées de moins de 30 ans; 12 p. cent (soit la plus basse proportion enregistrée pour les dix provinces) avaient franchi le cap de la quarantaine. Plus de 55 p. cent d'entre elles étaient mariées ou vivaient en union libre, tandis que 40 p. cent étaient célibataires. Plus de 7 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

La rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies de l'Ontario se chiffrait à 11,38 $ l'heure, correspondant à un salaire annuel approximatif de 22 000 $. (Cette donnée est cependant sous-estimée, en raison du nombre d'intervenantes de garderies sans but lucratif n'ayant pas inclus le montant de la subvention au fonctionnement.) Les salaires du personnel de garderie variaient comme suit: 8,84 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 11,51 $ l'heure pour les éducatrices, 12,49 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 14,78 $ l'heure pour les directrices administratives. Les intervenantes des garderies municipales gagnaient en moyenne 14,17 $, celles des garderies sans but lucratif, 10,98 $ l'heure et enfin le salaire moyen touché par celles des garderies du secteur commercial se chiffrait à 10,62 $ l'heure. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le statut syndical, le type de garderie, les frais de garde perçus par les parents en rapport avec la moyenne provinciale, l'ancienneté au poste, le niveau d'instruction, le lieu de la garderie (milieu urbain/rural) ainsi que le nombre d'années d'exploitation de la garderie représentaient tous des facteurs influant sur le salaire horaire.

Les hausses salariales étaient déterminées de plusieurs façons, la plus répandue correspondant à la date anniversaire d'embauche. Cette pratique s'observait surtout dans les garderies municipales et commerciales puisque les salaires touchés par les intervenantes en garderie sans but lucratif étaient plus souvent réajustés selon «l'augmentation du coût de la vie».

Parmi les 31 avantages sociaux et conditions de travail mentionnés dans ce rapport, 18 étaient offerts à plus de la moitié des intervenantes en garderie de l'Ontario travaillant à temps complet; ils s'énumèrent comme suit: pauses payées (dans 84 p. cent des cas, soit le plus haut taux au Canada), vacances annuelles payées, permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, congés de maladie payés, accès à une salle, à des toilettes et à un bureau réservés exclusivement au personnel, assurance-maladie de base, assurance-maladie complémentaire, assurance invalidité à court et à long terme, plan de soins dentaires, assurance-vie, plan de retraite, compensation pour le temps supplémentaire, description de tâche écrite, emploi protégé durant le congé de maternité, et appui financier pour participer aux ateliers et conférences. Quant aux avantages sociaux et aux conditions de travail non accordés à la majorité des intervenantes en garderie de toutes les provinces et territoires, c'est encore en Ontario qu'on en offrait le plus. En effet, 42 p. cent des employées de cette province pouvaient se référer à un contrat de travail écrit, contre 35 p. cent à l'échelle nationale, et 44 p. cent avaient des jours de congé prévus, contre 35 p. cent au pays.

Le nombre d'avantages sociaux et de privilèges rattachés aux conditions de travail, accordés à la majorité du personnel de garderies municipales et sans but lucratif, était supérieur au

nombre dont se prévalaient leurs homologues des garderies commerciales, soit respectivement de 20, 19 et 16 sur un total possible de 31.

Les intervenantes en garderie de l'Ontario possédaient une bonne instruction. En effet, plus de 85 p. cent détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires ou encore un grade universitaire, soit la plus importante proportion au Canada. De ce groupe, 90 p. cent possédaient des compétences reconnues reliées au domaine de l'éducation en petite enfance. Par ailleurs, la proportion d'employées ayant une formation postsecondaire s'avérait plus élevée dans le cas des garderies municipales (89 p. cent) que dans le cas des garderies sans but lucratif (85 p. cent) ou de celles du secteur commercial (84 p. cent). On notait, en outre, une tendance similaire en rapport avec la participation du personnel à des activités visant le développement professionnel, alors qu'environ 81 p. cent des intervenantes en garderie commerciale avaient pris part à au moins une activité de ce genre durant les douze mois précédant le sondage, contre 90 p. cent des employées de garderies sans but lucratif, et 95 p. cent pour celles oeuvrant dans les garderies municipales.

En Ontario, le personnel de garderie comptait en moyenne 3,0 années d'ancienneté au sein de la même garderie, et en moyenne, 2,4 années d'expérience au poste qu'elles occupaient lors du sondage. Neuf pour cent, approximativement, travaillaient à temps partiel. L'horaire normal de travail des employées à temps complet représentait en moyenne 39,0 heures/semaine, mais seulement 38,4 heures/semaine étaient payées. Quarante-cinq pour cent du personnel faisait en moyenne 2,7 heures supplémentaires par semaine à la garderie, sans être rémunéré. En outre, plus de 3 intervenantes en garderie sur 4 travaillaient des heures supplémentaires non rémunérées en dehors de la garderie, soit 3,6 heures/semaine en moyenne.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale en Ontario s'est chiffré à 36,8, soit très près de la moyenne nationale fixée à 36,0 (sur 50). Le niveau de satisfaction observé en rapport avec le salaire et les possibilités d'avancement était supérieur à celui de toutes les provinces, enregistrant une moyenne de 5,4 comparativement à la moyenne nationale établie à 5,1.

Les intervenantes en garderie ont été invitées à évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires en Ontario visaient, dans l'ordre, à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société», à «augmenter les salaires», et à «améliorer les avantages sociaux». Il est à noter que ces mêmes choix ont également été retenus à l'échelle nationale, les deux premiers se trouvant toutefois dans un ordre inversé.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de l'Ontario. Selon les directrices, 19 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage: les deux tiers avaient

remis leur démission, 9 p. cent avaient pris un congé sans solde et 6 p. cent avaient reçu un congédiement. Par ailleurs, le taux de renouvellement de personnel variait entre 22 p. cent pour les éducatrices, diminuant jusqu'à 8 p. cent pour les directrices administratives. Les départs volontaires, étaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi, ou par un déménagement. Celles qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté un emploi semblable dans le même domaine, à l'exception des directrices administratives qui elles, se dirigeaient vers des domaines non reliés à la garde à l'enfance. Les taux de renouvellement de personnel s'avéraient deux fois plus élevés pour les garderies dont les salaires se situaient en-dessous de la moyenne provinciale que pour celles offrant une rémunération supérieure à cette moyenne.

En Ontario, le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» et celui «d'offrir des cours de formation professionnelle appropriés au personnel» constituaient les préoccupations majeures des directrices de garderies. En fait, 53 p. cent d'entre elles considéraient ces questions comme un «problème» ou même un «problème sérieux». Le fait de pouvoir trouver du personnel qualifié permanent et de réussir à conserver ce personnel posait moins de problèmes pour l'Ontario que pour le reste des provinces et territoires canadiens.

Enfin, moyennant d'éventuelles subventions supplémentaires, les directrices ont indiqué qu'elles préféreraient d'abord utiliser ces dernières pour augmenter les salaires du personnel de garde. Elles ont également mentionné que de telles sommes additionnelles favoriseraient grandement l'augmentation de l'effectif dans leur établissement.

Résultats du Québec

À l'instar des données observées pour le Canada entier, 98 p. cent du personnel de garde en garderie du Québec était de sexe féminin. La moitié d'entre elles se trouvaient âgées de moins de 30 ans, tandis que 16 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine. Plus de 60 p. cent étaient mariées ou vivaient en union libre, et 30 p. cent se trouvaient célibataires. En outre, plus de 7 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

Dans les garderies de cette province, la rémunération moyenne a été établie à 9,30 $ l'heure, équivalant à un revenu annuel approximatif de 18 000 $. Les taux horaires variaient selon le poste: les éducatrices adjointes gagnaient 8,69 $; les éducatrices, 10,25 $; les éducatrices-directrices, 9,93 $ et les directrices administratives, 13,41 $.* Le personnel des garderies sans but lucratif touchait un salaire moyen de 10,04 $ l'heure, comparativement à 7,36 $ l'heure pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le type de garderie s'est avéré la seule variable explicative influant sur la rémunération horaire des employées de cette province.

Les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons, bien que la plus commune ait été basée sur l'expérience au poste. Dans le cas des garderies commerciales, la personne propriétaire ou la directrice de la garderie décidait de la plupart des augmentations de salaires, alors que dans les garderies sans but lucratif, des échelles de salaires définies par écrit représentaient une méthode communément utilisée.

La plupart des avantages sociaux et conditions de travail étaient accordés à moins de la moitié des intervenantes en garderie travaillant à temps complet au Québec. Toutefois, un plus grand nombre d'employées bénéficiaient des avantages suivants: pauses payées, vacances annuelles payées, permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, accès à une salle réservée au personnel, congés de maladie payés, compensation pour le temps supplémentaire, protection d'emploi pendant le congé de maternité (le plus haut taux enregistré au Canada où 80 p. cent des employées jouissaient de cet avantage), appui financier pour participer aux ateliers et conférences, assurance-maladie de base, assurance-maladie complémentaire, assurance invalidité à court et à long terme, plan de soins dentaires ainsi qu'assurance-vie. La majorité des intervenantes de garderies commerciales avaient droit à seulement 4 des avantages ci-dessus mentionnés, c'est-à-dire les vacances annuelles payées, la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, la protection d'emploi pendant le congé de maternité et l'assurance-maladie de base. Dans les garderies sans but lucratif, on offrait un total de 19 avantages sociaux et conditions de travail (sur 31) à la majorité du personnel travaillant à temps complet.

Le personnel de garde en garderie du Québec possédait une bonne instruction. En effet, plus de 65 p. cent détenait un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou un grade universitaire, et de ce groupe, près de 77 p. cent avaient une formation postsecondaire

* *Le salaire moyen combiné des éducatrices adjointes et des éducatrices se chiffrait à 9,06 $. Ces postes ont dû être regroupés en raison des difficultés qu'a éprouvé le personnel du Québec à interpréter les titres de postes.*

reconnue rattachée au domaine de l'éducation en petite enfance. Par ailleurs, la proportion du personnel n'ayant aucune formation postsecondaire reconnue s'est avérée plus élevée dans le cas des garderies commerciales (41 p. cent) comparativement à celle des garderies sans but lucratif (32 p. cent). Une tendance plutôt différente était observée en rapport à la participation à des activités visant le développement professionnel, alors qu'environ 96 p. cent des intervenantes en garderie commerciale avaient pris part à au moins une activité du genre durant les douze mois précédant le sondage, contre 86 p. cent chez les employées de garderies sans but lucratif.

Le personnel de garderie du Québec comptait en moyenne 4,4 années d'ancienneté au sein de la même garderie, et en moyenne, 4,0 années d'expérience au poste, soit les plus longues périodes pour l'ensemble des provinces et territoires canadiens. Une intervenante sur neuf travaillait à temps partiel et celles qui oeuvraient à temps complet se soumettaient à un horaire régulier de travail de 36,5 heures/semaine en moyenne, et à 36,0 heures rémunérées par semaine. Ces chiffres étaient les plus bas au pays. Alors que 40 p. cent des employées (la plus faible proportion pour une province) faisaient en moyenne, par semaine, 2,5 heures supplémentaires non rémunérées à la garderie, les deux tiers environ travaillaient en moyenne 2,6 heures/semaine, sous la même condition, en dehors de la garderie, (ici encore, la donnée la moins élevée au Canada).

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Au Québec, le niveau de satisfaction générale établi à 35,2 se situait juste en-dessous de la moyenne nationale fixée à 36,0 (sur 50). Ceci est dû au fait que le niveau de satisfaction des employées québécoises par rapport aux conditions de travail était inférieur à celui des neuf autres provinces et des deux territoires.

On a demandé aux intervenantes en garderie d'évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires au Québec visaient, dans l'ordre, à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société», à «augmenter les salaires», et à «établir une échelle d'avancement». Seulement au Québec cette dernière recommandation a-t-elle été mentionnée parmi les trois choix les plus importants.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, en regard du nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies du Québec. Selon les directrices, 23 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage. Cinquante pour cent étaient parties à la suite d'une démission, 18 p. cent en raison d'un congédiement, et 16 p. cent avaient pris un congé sans solde. Le taux de renouvellement de personnel s'avérait le plus élevé dans le cas des éducatrices-directrices, soit de 32 p. cent, et le plus faible pour les directrices administratives, soit 7 p. cent. Les départs volontaires semblaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi ailleurs, par une grossesse, ou par l'insatisfaction salariale. On a de plus constaté que le personnel ayant été embauché ailleurs se retrouvait souvent à l'emploi d'une école élémentaire, ou occupait un poste similaire dans le domaine

de la garde à l'enfance. On a enfin noté que le taux de renouvellement de personnel était de 33 p. cent supérieur pour les garderies offrant des salaires situés sous la moyenne provinciale, comparativement à celui des garderies dont la rémunération se rangeait au-dessus de cette moyenne.

Le souci «d'avoir les moyens financiers de payer du personnel qualifié permanent» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie du Québec. En fait, 76 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 58 p. cent des cas était de «trouver du personnel qualifié substitut».

Enfin, moyennant des subventions supplémentaires, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter la rémunération du personnel de garde; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats du Nouveau-Brunswick

Dans la province du Nouveau-Brunswick, 99 p. cent du personnel de garde en garderie était composé de femmes. Près de 60 p. cent avaient moins de 30 ans et 17 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine. Environ 55 p. cent étaient mariées ou cohabitaient et 39 p. cent se disaient célibataires. Soixante-quinze pour cent vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

En ce qui a trait à la rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies du Nouveau-Brunswick, elle s'élevait à 6,50 $ l'heure, correspondant à un revenu approximatif de 13 000 $ par année. Les salaires des intervenantes en garderie variaient comme suit: 6,03 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 6,20 $ l'heure pour les éducatrices, 7,50 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 9,53 $ l'heure pour les directrices administratives. Le personnel de garderie sans but lucratif touchait en moyenne 6,87 $ l'heure, comparativement à 6,13 $ l'heure pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Les trois prédicteurs les plus significatifs correspondaient au nombre d'années d'exploitation de la garderie, à la portion du budget allouée aux salaires du personnel, et à la fréquence de travail des éducatrices, i.e. temps complet/temps partiel ou occasionnel.

Les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons selon les divers types de garderie. Dans le cas des garderies commerciales, la personne propriétaire ou la directrice décidait des hausses de salaire pour la majorité des employées, tandis que cette responsabilité revenait surtout aux membres du conseil d'administration dans le cas de garderies sans but lucratif. Par ailleurs, peu d'avantages sociaux et privilèges reliés aux conditions de travail étaient accordés à la majorité des intervenantes en garderie oeuvrant à temps complet au Nouveau-Brunswick, à l'exception des pauses payées, des vacances annuelles payées, de la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, des congés de maladie payés et de l'appui financier pour participer aux ateliers et conférences. Les vacances annuelles payées constituaient le seul des avantages énumérés ci-haut, offert à la majorité du personnel de garderies commerciales. Enfin, les intervenantes des garderies sans but lucratif avaient droit à une protection d'emploi pendant le congé de maternité et à une description de tâche écrite, en plus des cinq avantages sociaux et privilèges énumérés ci-dessus.

Un peu moins de la moitié des intervenantes en garderie du Nouveau-Brunswick avaient complété une formation postsecondaire, soit un diplôme, un certificat ou un grade universitaire. Dans près de 80 p. cent des cas, l'attestation de compétence était reliée au domaine de l'éducation en petite enfance. Soixante-deux pour cent des employées de garderies commerciales n'avaient pas poursuivi d'études postsecondaires, en comparaison avec 39 p. cent pour celles des garderies sans but lucratif. On observait une tendance similaire en rapport avec la participation à des activités favorisant le développement professionnel. En effet, environ 80 p. cent du personnel de garderie commerciale avait participé à au moins une activité de ce genre dans les douze mois précédant le sondage, contre 88 p. cent pour le personnel de garderie sans but lucratif.

Les intervenantes en garderie du Nouveau-Brunswick détenaient une ancienneté moyenne de 3,0 ans au sein de leur garderie, dont 2,3 années au poste occupé lors du sondage. Environ

9 p. cent travaillaient à temps partiel, tandis que les salariées à temps complet se conformaient à des horaires de travail réguliers de 40,2 heures/semaine en moyenne, et à 39,7 heures/semaine rémunérées. On a constaté que 56 p. cent du personnel faisait des heures supplémentaires non rémunérées à la garderie, alors que les deux tiers affirmait travailler en moyenne 5,0 heures/semaine à l'extérieur de la garderie, sans être payé.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale au Nouveau-Brunswick qui atteignait 36,7, s'est avéré sensiblement supérieur à la moyenne canadienne fixée à 36,0 (sur 50), et le taux de satisfaction relatif au travail lui-même était plus élevé dans cette province que partout ailleurs.

Les intervenantes en garderie ont évalué un certain nombre de recommandations inhérentes au domaine de la garde à l'enfance, selon une échelle de cinq points. Les trois plus importantes recommandations citées dans cette province concordaient exactement avec celles du pays et s'appliquaient, dans l'ordre, à vouloir «augmenter les salaires», à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société d'aujourd'hui» et à «améliorer les avantages sociaux».

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies du Nouveau-Brunswick. Selon les directrices de garderie, 28 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage. Les raisons majeures de ces départs allaient comme suit: démission dans 53 p. cent des cas; licenciement en raison du faible nombre d'inscriptions d'enfants à la garderie dans 17 p. cent des cas (comparativement à une proportion globale de 6 p. cent au pays); et congédiement dans 13 p. cent des cas. Le taux de renouvellement variait entre 35 p. cent pour les éducatrices et diminuait jusqu'à 15 p. cent pour le groupe des éducatrices-directrices. Les résultats obtenus ont révélé que les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi, et par l'insatisfaction salariale. Celles qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté soit un meilleur emploi dans le domaine de la garde à l'enfance, soit un poste d'enseignante dans une école élémentaire. Par ailleurs, les taux de renouvellement de personnel étaient légèrement plus élevés pour les garderies dont le traitement se situait en-dessous de la moyenne provinciale que pour celles offrant une rémunération supérieure à cette moyenne.

Au Nouveau-Brunswick, le souci «d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie. En fait, 92 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 78 p. cent des cas était de«trouver du personnel qualifié substitut».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats de la Nouvelle-Écosse

L'étude a démontré que 99 p. cent du personnel de garde en garderie de la Nouvelle-Écosse était constitué de femmes. La proportion d'employées âgées de moins de 30 ans s'élevait à plus de 62 p. cent, soit la plus forte au pays, et celle englobant les 40 ans ou plus, de 16 p. cent. Un peu plus de la moitié étaient mariées ou vivaient en union libre, et 41 p. cent se trouvaient célibataires. Près de 7 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans. C'est en Nouvelle-Écosse que l'on retrouvait le plus haut taux d'intervenantes en garderie nées au Canada, c'est-à-dire 97 p. cent, contre 86 p. cent au niveau national.

Par ailleurs, la rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies de la Nouvelle-Écosse s'élevait à 7,95 $ l'heure, correspondant à un salaire annuel approximatif de 16 000 $. Le traitement des intervenantes en garderie variait comme suit: 6,22 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 7,64 $ l'heure pour les éducatrices, 9,31 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 12,53 $ l'heure pour les directrices administratives. Le personnel de garderie sans but lucratif gagnait en moyenne 9,31 $ l'heure comparativement à 6,47 $ l'heure pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Selon les statistiques, le type de garderie ainsi que le nombre d'années d'expérience au poste représentaient les deux seules variables explicatives influant sur la rémunération horaire.

En Nouvelle-Écosse, les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons selon le type de garderie. Dans le cas des garderies commerciales, la personne propriétaire ou la directrice décidait des hausses de salaire pour la majorité des employées, alors que dans les garderies sans but lucratif ces hausses étaient principalement établies en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Plus de la moitié des intervenantes en garderie se prévalaient de seulement 8 des 31 avantages sociaux et conditions de travail, à l'exception des périodes de dîner payées, des vacances annuelles payées, de la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, des congés de maladie payés, de l'accès à une salle, à un bureau et à des toilettes réservés au personnel, et de l'appui financier pour participer aux ateliers et conférences. D'autre part, les vacances annuelles payées, la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner, les congés de maladie payés ainsi que l'appui financier pour participer aux ateliers et conférences constituaient les seuls 4 avantages sociaux et conditions de travail dont se prévalait le personnel de garderies commerciales. Ce nombre grimpait à 16 pour les employées des garderies sans but lucratif, soit plus que le triple étant offert à leurs homologues des garderies commerciales.

Le personnel de garde en garderie de la Nouvelle-Écosse faisait preuve d'un bon niveau de scolarité. En effet, plus de 80 p. cent était titulaire d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires, ou encore d'un grade universitaire, et de ce groupe, près de 72 p. cent possédait une formation postsecondaire reconnue reliée au domaine de l'éducation en petite enfance. Seule, l'Ontario détenait une plus grande proportion de personnel ayant complété des études. Par ailleurs, la proportion d'intervenantes en garderies commerciales n'ayant aucune formation postsecondaire était de 27 p. cent, comparativement à 16 p. cent pour

celles des garderies sans but lucratif. On notait une tendance similaire en rapport au taux de participation des employées à des activités visant le développement professionnel, alors qu'environ 77 p. cent des intervenantes en garderie commerciale avaient pris part à au moins une activité du genre durant les douze mois précédant le sondage, contre 94 p. cent pour le personnel de garderie sans but lucratif.

Les membres du personnel comptaient en moyenne 3,9 années d'ancienneté au sein de la même garderie, dont 3,4 années d'expérience au poste qu'elles occupaient au moment du sondage. Douze pour cent des employées étaient engagées à temps partiel. Quant à celles oeuvrant à temps complet, leur horaire normal de travail représentait en moyenne 39,3 heures/semaine, et 38,4 heures/semaine rémunérées. Près de 6 intervenantes en garderie sur 10 faisaient en moyenne 3,3 heures supplémentaires par semaine à la garderie, sans être payées. En outre, plus de 80 p. cent travaillaient des heures supplémentaires non rémunérées en dehors de la garderie, soit 5,2 heures/semaine en moyenne.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale s'est avéré légèrement plus faible pour la Nouvelle-Écosse, soit de 35,2 à comparé à la moyenne globale du pays établie à 36,0 (sur 50).

Les intervenantes en garderie ont été invitées à évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires en Nouvelle-Écosse visaient, dans l'ordre, à «augmenter les salaires», à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société» et à «améliorer les avantages sociaux». Il est à noter que ces mêmes choix ont également été retenus à l'échelle nationale.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de la Nouvelle-Écosse. Selon les directrices, 24 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage: 56 p. cent avaient remis leur démission et 15 p. cent avaient été congédiées. Par ailleurs, le taux de renouvellement de personnel variait entre 30 p. cent pour les éducatrices, diminuant jusqu'à 0 p. cent pour les directrices administratives. Selon les résultats, les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi, ou par une grossesse. Celles qui avaient trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté un meilleur emploi dans le domaine de la garde à l'enfance. Les taux de renouvellement de personnel s'avéraient trois fois plus élevés pour les garderies dont le traitement se situait en-dessous de la moyenne provinciale que pour celles offrant une rémunération supérieure à cette moyenne.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderies de la Nouvelle-Écosse. En fait, 75 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La

deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 72 p. cent des cas était «d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats de l'Île-du-Prince Édouard

Quatre-vingt-dix-neuf pour cent du personnel de garde en garderie de l'Île-du-Prince Édouard était de sexe féminin. L'étude a également révélé que 55 p. cent d'entre elles se trouvaient âgées de moins de 30 ans, tandis que 22 p. cent avaient 40 ans ou plus (contre 16 p. cent à l'échelle nationale). Approximativement 56 p. cent étaient mariées ou vivaient en union libre, et 38 p. cent se trouvaient célibataires. En outre, plus de 7 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis plus de cinq ans.

Dans cette province maritime, le salaire moyen pour l'ensemble des garderies était établi à 7,73 $ l'heure, équivalant à un revenu annuel approximatif de 15 500 $. Les taux horaires variaient selon le poste: les éducatrices adjointes gagnaient 7,29 $ l'heure; les éducatrices, 7,25 $ l'heure; et les éducatrices-directrices, 9,40 $ l'heure. Le personnel de garderies sans but lucratif touchait un salaire de 7,02 $ l'heure, comparativement à 8,18 $ pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le type de garderie et l'ancienneté ont constitué les seules variables explicatives influant sur la rémunération horaire des employées.

Les augmentations de salaire étaient déterminées de plusieurs façons, selon le type de garderie. Pour la plupart des intervenantes de garderies commerciales, les hausses salariales étaient accordées en rapport avec la date anniversaire d'embauche, tandis que le conseil d'administration, dans la majorité des cas, déterminaient celles du personnel des garderies sans but lucratif. Plus de la moitié des salariées à temps complet des garderies de l'Île-du-Prince Édouard ne bénéficiaient que de 4 avantages sociaux et conditions de travail, sur une possibilité de 31. Ceux-ci comprenaient les vacances annuelles payées, les congés de maladie payés, les pauses payées ainsi que l'appui financier pour participer à des ateliers ou conférences. Dans aucune autre province ou territoire du pays observait-on un nombre si faible d'avantage sociaux et de conditions de travail favorables offerts à une majorité d'employées. Par ailleurs, ces mêmes 4 avantages étaient accordés au personnel de garderies commerciales, tandis que le personnel des garderies sans but lucratif bénéficiait en plus de périodes de dîner payées, de l'accès à un bureau réservé au personnel et de la permission de s'absenter de la garderie pendant la période de dîner.

Les intervenantes en garderie de l'Île-du-Prince Édouard possédaient une bonne instruction. En effet, 69 p. cent détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou un grade universitaire, et les deux tiers de ce groupe avaient des titres de compétences postsecondaires reliés au domaine de l'éducation en petite enfance. En outre, la proportion du personnel des garderies commerciales n'ayant aucune formation postsecondaire était sensiblement la même que celle des garderies sans but lucratif. Par ailleurs, un pourcentage élevé d'intervenantes en garderie (soit 91 p. cent) avaient pris part à des activités favorisant le développement professionnel au cours de l'année précédant le sondage; environ 72 p. cent des employées (soit le plus haut taux au pays) avaient effectivement participé à un atelier. La proportion d'intervenantes en garderie commerciale ayant pris part à de telles activités s'élevait à 97 p. cent, contre 83 p. cent chez celles des garderies sans but lucratif.

Les employées de l'Île-du-Prince Édouard comptaient en moyenne 2,6 années de service au sein de la même garderie, (la plus courte période pour l'ensemble des dix provinces et deux territoires) et en moyenne, 2,3 années d'expérience au poste détenu. Une intervenante sur sept travaillait à temps partiel et celles qui oeuvraient à temps complet se soumettaient à un horaire normal de travail de 41,0 heures/semaine en moyenne, et recevaient un salaire équivalant à 40,9 heures par semaine. Ces deux dernières données s'avéraient les plus hautes au pays, tandis que l'Île-du-Prince Édouard enregistrait également la plus faible proportion d'employées faisant du temps supplémentaires non rémunérés, soit 43 p. cent (la plus faible proportion au niveau national). Celles-ci consacraient en moyenne 3,3 heures supplémentaires de travail par semaine à la garderie, alors que plus de 3 employées sur 4 travaillaient en moyenne 3,8 heures/semaine en dehors de la garderie.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale de l'Île-du-Prince Édouard qui s'élevait à 37,6 n'était dépassé que par celui de la Colombie-Britannique. De plus, les résultats obtenus en rapport avec la satisfaction de certaines catégories, notamment la collaboration avec les collègues et celle avec les superviseures se sont avérés les plus élevés à l'échelle nationale; le personnel de cette province se montrait également le plus satisfait quant à la question des salaires et possibilités d'avancement. En outre, une échelle de 10 points mesurant le niveau d'engagement du personnel au sein de la garderie a permis de constater que l'Île-du-Prince Édouard détenait le plus haut résultat au Canada, soit une moyenne de 8,0 comparativement à la moyenne nationale fixée à 7,1 (sur 10).

On a demandé aux employées de garderie d'évaluer, selon une échelle de cinq points, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires notées dans le cas de l'Île-du-Prince Édouard visaient, dans l'ordre, à «augmenter les salaires», à «améliorer les avantages sociaux», et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société». Il est à noter que ces mêmes choix ont également été retenus à l'échelle nationale, les deux dernières sélections ayant cependant une priorité inversée.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de l'Île-du-Prince Édouard. Selon les directrices, 16 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage, soit le plus faible taux à l'échelle nationale. Trente-sept pour cent seulement de ces employées étaient parties à la suite d'une démission, une proportion considérablement inférieure à celle de 60 p. cent observée pour l'ensemble du pays. Par contre, le taux de licenciement causé par une insuffisance d'inscriptions à la garderie (25 p. cent) et celui relié au congédiement (18 p. cent) se sont montrés les plus élevés de leur catégories respectives, pour l'ensemble du pays. Les taux de renouvellement de personnel variaient entre 26 p. cent pour les éducatrices, pour chuter à 6 p. cent chez les éducatrices-directrices. Par ailleurs, les départs volontaires semblaient le plus souvent justifiés par un trop grand stress relié au travail ou par une

grossesse. Enfin les taux de renouvellement de personnel des garderies offrant un traitement situé sous la moyenne provinciale étaient les mêmes que ceux des garderies dont la rémunération se rangeait au-dessus de la moyenne.

À l'Île-du-Prince Édouard, le souci «d'avoir les moyens financiers de payer du personnel qualifié permanent» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie. En fait, 77 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 67 p. cent des cas était de «trouver du personnel qualifié substitut».

Enfin, moyennant d'éventuelles subventions supplémentaires, les directrices ont indiqué qu'elles préféreraient d'abord utiliser ces dernières pour augmenter les salaires du personnel de garde. Elles ont aussi mentionné que de telles sommes additionnelles favoriseraient également l'amélioration des locaux ainsi que l'acquisition d'équipement et de matériel éducatif supplémentaires.

Résultats de Terre-Neuve

À Terre-Neuve, tous les membres du personnel de garde en garderie ayant répondu au questionnaire étaient de sexe féminin. La proportion d'employées âgées de moins de 30 ans s'élevait à 62 p. cent, et celle englobant les 40 ans ou plus, de 22 p. cent. Près de 6 employées sur 10 étaient mariées ou vivaient en union libre, et 38 p. cent se trouvaient célibataires. Enfin, plus des trois quarts vivaient dans la même localité depuis plus de cinq ans.

Par ailleurs, la rémunération moyenne enregistrée pour l'ensemble des garderies de Terre-Neuve s'élevait à 6,20 $ l'heure, équivalant à un salaire annuel approximatif de 12 500 $. Les salaires des intervenantes en garderie variaient comme suit: 5,57 $ l'heure pour les éducatrices adjointes, 6,03 $ l'heure pour les éducatrices, 6,54 $ l'heure pour les éducatrices-directrices et 13,57 $ l'heure pour les directrices administratives. Le personnel de garderies sans but lucratif gagnait en moyenne 7,25 $ l'heure comparativement à 5,78 $ l'heure pour celui des garderies commerciales. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. La proportion du budget allouée aux salaires des employées, le nombre d'années d'expérience au poste ainsi que la taille de l'effectif de la garderie représentaient les seules variables explicatives influant de façon significative sur la rémunération horaire.

Les augmentations salariales étaient déterminées de plusieurs façons selon le type d'établissement. Dans le cas des garderies commerciales, la personne propriétaire ou la directrice décidait des hausses de salaire pour la majorité des employées, alors que dans les garderies sans but lucratif, cette responsabilité était assumée principalement par le conseil d'administration. Plus de la moitié des intervenantes en garderie employées à temps complet se prévalaient de seulement 5 des 31 avantages sociaux et conditions de travail énumérés dans le questionnaire; ceux-ci comprenaient les vacances annuelles payées, les congés de maladie payés, les pauses payées, les périodes de dîner payées ainsi que la permission de s'absenter de la garderie durant la période de dîner. Ces mêmes 5 avantages étaient accordés au personnel de garderies commerciales. À l'exception des périodes de dîner payées, ces mêmes avantages étaient aussi offerts aux employées de garderies sans but lucratif qui, par surcroît, bénéficiaient d'avantages additionnels tels que: périodes de préparation et planification payées; description de tâche écrite; compensation pour le temps supplémentaire; accès à une salle ou à des bureaux réservés au personnel; appui financier pour participer aux ateliers et conférences; protection d'emploi pendant le congé de maternité; assurance-maladie de base; assurance-maladie complémentaire; assurance invalidité à court et à long terme; plan de soins dentaires et assurance-vie.

Les intervenantes en garderie de Terre-Neuve faisaient preuve d'un bon niveau d'instruction. En effet, plus de 63 p. cent détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou encore un grade universitaire, et de ce groupe, 81 p. cent possédaient des titres de compétences postsecondaires reliés au domaine de l'éducation en petite enfance. Par ailleurs, la proportion d'intervenantes en garderie commerciale n'ayant aucune formation postsecondaire était de 32 p. cent, comparativement à 49 p. cent pour celles des garderies sans but lucratif. On notait une tendance tout à fait contraire en rapport au taux de participation

des employées à des activités visant le développement professionnel, alors qu'environ 80 p. cent des intervenantes en garderie commerciale avaient pris part à au moins une activité du genre durant les douze mois précédant le sondage, contre 95 p. cent pour le personnel de garderie sans but lucratif.

Les employées de Terre-Neuve comptaient en moyenne 2,7 ans d'ancienneté au sein de leur garderie, dont 1,9 années d'expérience au poste qu'elles occupaient. Plus d'une intervenante en garderie sur quatre travaillait à temps partiel, soit la plus haute proportion au Canada. Quant à celles oeuvrant à temps complet, leur horaire normal de travail représentait en moyenne 40,6 heures/semaine, et elles n'étaient rémunérées que pour 40,0 heures/semaine. La moitié du personnel faisait en moyenne 3,0 heures supplémentaires par semaine à la garderie, sans être payé. En outre, les deux tiers des employées travaillaient des heures supplémentaires non rémunérées en dehors de la garderie, soit 5,8 heures/semaine en moyenne.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Bien que le personnel de Terre-Neuve ait démontré le plus faible taux de satisfaction au pays pour cette dernière catégorie, le niveau de satisfaction générale observé pour cette province, soit 35,8, se rapprochait tout de même sensiblement de la moyenne nationale fixée à 36,0 (sur 50).

Les intervenantes en garderie ont été invitées à évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires à Terre-Neuve visaient, dans l'ordre, à «augmenter les salaires», à «améliorer les avantages sociaux» et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société d'aujourd'hui». Il est à noter que ces mêmes choix ont également été retenus à l'échelle nationale; seule l'ordre des deux dernières recommandations était inversé.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies de Terre-Neuve. Selon les directrices, 27 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage: plus de 70 p. cent avaient remis leur démission, 8 p. cent avaient pris un congé sans solde, et 6 p. cent avaient été licenciées en raison du nombre insuffisant d'inscriptions à la garderie. Par ailleurs, le taux de renouvellement de personnel variait entre 41 p. cent pour les éducatrices adjointes, chutant jusqu'à 0 p. cent pour les directrices administratives. Selon les résultats, les départs volontaires étaient le plus souvent justifiés par un retour aux études ou le début d'un nouvel emploi. Celles ayant trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté un meilleur emploi dans le domaine de la garde à l'enfance. En outre, les éducatrices adjointes retournant aux études choisissaient plus souvent de s'inscrire à un programme relié à l'éducation en petite enfance, tandis que les éducatrices, pour leur part, étaient plus susceptibles d'entreprendre des études dans un autre domaine. Contrairement aux tendances nationales, le taux de renouvellement de

personnel s'avérait plus élevé pour les garderies offrant une rémunération supérieure à la moyenne provinciale.

À Terre-Neuve, le souci « d'avoir les moyens financiers de payer le personnel qualifié permanent» représentait la préoccupation majeure des directrices de garderie. En fait, 63 p. cent d'entre elles considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 56 p. cent des cas était de «trouver du personnel qualifié substitut».

Dans le cas où des subventions supplémentaires seraient accordées, les directrices ont nettement indiqué qu'elles préféreraient les utiliser pour augmenter les salaires du personnel; aucune autre préférence significative n'a été signalée.

Résultats du Yukon

Selon les résultats de l'étude, c'est au Yukon (et dans les Territoires du Nord-Ouest) que l'on retrouvait la plus haute proportion de personnel de garde masculin au pays, soit 10 p. cent, contre 2 p. cent à l'échelle nationale. Par ailleurs, le personnel s'avérait plus âgé que la moyenne nationale canadienne: 48 p. cent des employées avaient 30 ans ou moins (contre 58 p. cent au pays), et 31 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine (contre 16 p. cent au pays). L'âge des employées se reflétait sur leur état matrimonial. En effet, près des deux tiers étaient mariées ou vivaient en union libre, et 30 p. cent se trouvaient célibataires. En outre, 25 p. cent des intervenantes vivaient dans la même ville depuis moins d'un an, proportion considérablement plus élevée que la moyenne nationale établie à 5 p. cent.

La rémunération moyenne pour l'ensemble des garderies du Yukon était établie à 9,75 $ l'heure, équivalant à un revenu annuel approximatif de 19 500 $. Les taux horaires variaient selon le poste: les éducatrices adjointes gagnaient 8,44 $ l'heure; les éducatrices, 9,58 $ l'heure; les éducatrices-directrices, 11,13 $; et les directrices administratives, 14,59 $ l'heure. Malheureusement, le taux de réponse provenant des garderies commerciales a été trop faible pour permettre d'estimer le salaire moyen de leur personnel. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Le nombre d'années d'expérience au poste détenu a constitué la seule variable explicative influant de façon significative sur la rémunération horaire des employées.

Les hausses salariales étaient déterminées de plusieurs façons, le niveau d'instruction ou de formation correspondant à la méthode la plus populaire utilisée dans 44 p. cent des cas au Yukon, comparativement à 20 p. cent des cas pour l'ensemble du pays. Très peu d'avantages sociaux et de conditions de travail favorables étaient offerts à plus de la moitié des salariées à temps complet du Yukon, à l'exception des vacances annuelles payées, et de la permission de s'absenter de la garderie durant la période de dîner.

Les intervenantes en garderie du Yukon faisaient preuve d'un niveau de scolarité relativement bon. En effet, 42 p. cent détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou encore un grade universitaire, et la moitié de ce groupe possédaient des compétences postsecondaires reliées au domaine de l'éducation en petite enfance. Toutefois, plus de 20 p. cent des employées n'avaient pris part à aucune activité favorisant le développement professionnel au cours de l'année précédant le sondage, soit la plus grande proportion après celle de l'Alberta.

Le personnel de garde du Yukon comptait en moyenne 1,9 années d'ancienneté au sein de la même garderie, et 1,7 années d'expérience au poste détenu. Une intervenante sur dix travaillait à temps partiel et celles oeuvrant à temps complet se soumettaient à un horaire normal de travail de 39,5 heures/semaine en moyenne, et à 38,9 heures rémunérées par semaine. Tout juste un peu plus de la moitié du personnel faisait du temps supplémentaire non rémunéré. Celles-ci consacraient en moyenne 3,9 heures à du travail additionnel par semaine à la garderie, alors que le même pourcentage d'employées travaillaient en moyenne 6,3 heures/semaine en dehors de la garderie, sans être rémunérées.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Le niveau de satisfaction générale du Yukon qui s'élevait à 35,1 se situait quelque peu en-dessous de la moyenne nationale établie à 36,0 (sur 50). Le faible taux de satisfaction observé pour la collaboration avec les collègues, (soit 8,0 sur 10 comparativement à la moyenne nationale de 8,6), a semblé causer cette disproportion.

On a demandé aux intervenantes en garderie d'évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les trois recommandations les plus populaires notées dans le cas du Yukon visaient, dans l'ordre, à «améliorer les avantages sociaux», à «augmenter les salaires», et à «promouvoir un plus grand respect à l'égard des intervenantes en garderie dans la société». Il est à noter que ces mêmes choix ont également été retenus à l'échelle nationale, mais dans un ordre différent. La question des salaires était alors portée en tête de liste, suivie du respect à l'égard du personnel de garderie et de l'amélioration des avantages sociaux.

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies du Yukon. Selon les directrices, 84 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage. Quarante-cinq pour cent d'entre elles étaient parties à la suite d'une démission, 15 p. cent, en raison d'un congédiement et 9 p. cent après avoir subi un licenciement causé par un nombre insuffisant d'inscriptions à la garderie. Le taux de renouvellement de personnel, plutôt élevé pour chacun des quatre postes, n'était jamais inférieur à 43 p. cent. Par ailleurs, les départs volontaires semblaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi ailleurs, par un trop grand stress relié au travail, par une grossesse et enfin par une insatisfaction en rapport avec le salaire et les avantages sociaux. Celles ayant trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté un emploi hors du domaine de la garde à l'enfance, ou un poste au sein d'une école élémentaire. Enfin les taux de renouvellement de personnel étaient plus élevés pour les garderies offrant des salaires situés sous la moyenne provinciale.

Par ailleurs, le souci «d'avoir les moyens financiers de payer du personnel qualifié permanent» et celui «de conserver le personnel qualifié permanent» représentaient les préoccupations majeures de toutes les directrices de garderie du Yukon, qui considéraient ces questions comme des «problèmes» ou même des «problèmes sérieux».

Enfin, moyennant d'éventuelles subventions supplémentaires, les directrices ont indiqué qu'elles préféreraient d'abord utiliser ces dernières pour augmenter les salaires du personnel de garde. Elles ont aussi mentionné que de telles sommes additionnelles favoriseraient également l'amélioration de la formation du personnel.

Résultats des Territoires du Nord-Ouest

Selon les résultats de l'étude, c'est dans les Territoires du Nord-Ouest (et aussi au Yukon) que l'on retrouvait la plus haute proportion de personnel de garde masculin au pays, soit 10 p. cent contre 2 p. cent à l'échelle nationale. Par ailleurs, le personnel s'avérait plus jeune que la moyenne nationale canadienne: 65 p. cent des employées avaient 30 ans ou moins (contre 58 p. cent au pays), et seulement 4 p. cent avaient franchi le cap de la quarantaine (contre 16 p. cent au pays). Cinquante-six pour cent étaient mariées ou vivaient en union libre, et 40 p. cent se trouvaient célibataires. En outre, 3 intervenantes sur 10 vivaient dans la même ville depuis moins d'un an, proportion considérablement plus élevée que la moyenne nationale fixée à 5 p. cent.

La rémunération moyenne pour l'ensemble des garderies des Territoires du Nord-Ouest était établie à 11,80 $ l'heure, équivalant à revenu annuel approximatif de 23 750 $. Les taux horaires variaient selon le poste: les éducatrices adjointes gagnaient en moyenne 9,68 $ l'heure; les éducatrices, 11,34 $ l'heure; les éducatrices-directrices, 12,54 $; et les directrices administratives, 17,81 $ l'heure. Malheureusement, le taux de réponse provenant des garderies commerciales a été trop faible pour permettre d'estimer le salaire moyen du personnel. Les prédicteurs de la rémunération horaire ont été analysés suivant le procédé de régression multiple à partir des résultats des éducatrices uniquement. Seuls, le milieu de la garderie (urbain/rural) ainsi que la proportion du budget allouée aux salaires des employées constituaient des variables explicatives exerçant une influence significative sur le salaire horaire.

Les augmentations de salaire étaient déterminées de plusieurs façons, la méthode la plus commune correspondant à la date anniversaire d'embauche. Plus de la moitié des salariées à temps complet des garderies des Territoires du Nord-Ouest ne bénéficiaient que de 6 avantages sociaux et conditions de travail favorables, sur une possibilité de 31. Ceux-ci comprenaient les vacances annuelles payées, la permission de s'absenter de la garderie durant les périodes de dîner, les pauses payées, la compensation pour le temps consacré aux réunions de personnel, la compensation pour le temps supplémentaire, et les congés de maladie payés. Par ailleurs, seulement 31 p. cent avaient affirmé avoir accès à un bureau réservé au personnel, et 9 p. cent bénéficiaient de périodes de dîner payées, soit les deux proportions les plus faibles au pays.

Les intervenantes en garderie des Territoires du Nord-Ouest faisaient preuve d'un niveau d'instruction relativement bon. En effet, 6 employées sur 10 détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, ou encore un grade universitaire, et 88 p. cent de ce groupe possédaient des titres de compétences postsecondaires reliés au domaine de l'éducation en petite enfance. Toutefois, 19 p. cent du personnel n'avait participé à aucune activité visant le développement professionnel au cours de l'année précédant le sondage, comparativement à la moyenne globale canadienne fixée à 13 p. cent. Parallèlement, seulement 36 p. cent des intervenantes en garderie s'étaient inscrites à des cours de premiers soins, la plus faible proportion comparativement à 55 p. cent observé à l'échelle nationale.

L'ancienneté moyenne des employées au sein de leur garderie était d'un an, et de neuf mois au poste détenu; ces périodes se sont avérées les plus courtes jamais enregistrées pour une province ou un territoire. Seulement 5 p. cent du personnel était employé à temps partiel, soit la proportion la plus faible au Canada. Les intervenantes en garderie oeuvrant à temps complet se soumettaient à un horaire normal de travail de 38,2 heures/semaine en moyenne, n'étant rémunérées que pour 36,8 heures. En effet, plus de 60 p. cent du personnel faisait en moyenne 3,1 heures supplémentaires non rémunérées à la garderie, alors que la même proportion travaillait en moyenne 6,6 heures/semaine, sous la même condition, en dehors de la garderie. Cette dernière donnée était la plus élevée au Canada, correspondant presqu'au double de la moyenne nationale établie à 3,6 heures/semaine.

La satisfaction des employées face à leur garderie a été évaluée selon une liste de dix questions reprises pour chacune des cinq catégories suivantes, notamment la collaboration avec les collègues, celle avec les superviseures, la nature du travail, les conditions de travail ainsi que le salaire et les possibilités d'avancement. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le niveau de satisfaction générale était de 32,9 (sur 50), résultat plus faible que pour toute autre province ou territoire. Mais bien que d'une part, les résultats obtenus en rapport avec le niveau de satisfaction liée à la collaboration avec les collègues et les superviseures, au travail lui-même et aux conditions de travail se soient avérés les plus sombres au Canada, le degré de satisfaction face au salaire et aux possibilités d'avancement se trouvait, d'autre part, le plus élevé au pays. En outre, une échelle similaire de dix points, mesurant le niveau d'engagement du personnel au sein de la garderie, a permis de mettre en évidence le plus bas niveau enregistré par les Territoires du Nord-Ouest dans ce domaine au pays.

On a demandé aux intervenantes en garderie d'évaluer, selon une échelle de points allant de 1 à 5, une série de recommandations se rapportant au domaine de la garde à l'enfance. Les recommandations les plus populaires notées dans le cas des Territoires du Nord-Ouest visaient, dans l'ordre, à «promouvoir un plus grand respect social à l'égard des intervenantes en garderie dans la société d'aujourd'hui», à «augmenter les salaires», à «fournir un meilleur équipement pour s'occuper des enfants» et à «améliorer les conditions de travail».

Les taux de renouvellement de personnel ont été calculés d'après le nombre total d'intervenantes en garderie qui avaient quitté, par rapport au nombre total d'intervenantes oeuvrant dans les garderies des Territoires du Nord-Ouest. Selon les directrices, 65 p. cent des employées avaient laissé leur emploi au cours des douze mois précédant le sondage. (Cette proportion ne comprend pas toutes les garderies; en effet, l'une d'entre elles connaissait un taux de renouvellement très haut et, en raison de sa trop grande influence dans le calcul du taux de renouvellement territorial, il a été décidé d'omettre les données de cette garderie). Selon le sondage, les deux tiers de ces employées étaient parties à la suite d'une démission, et 32 p. cent avaient été congédiées. Le taux de renouvellement de personnel se trouvait élevé pour chacun des quatre postes; aucun n'était inférieur à 54 p. cent. Par ailleurs, les départs volontaires semblaient le plus souvent justifiés par le début d'un nouvel emploi ailleurs, par un trop grand stress relié au travail, ou par un retour aux études. Celles ayant trouvé du travail ailleurs avaient souvent accepté un emploi hors du domaine de la garde à l'enfance. Enfin les

taux de renouvellement de personnel étaient plus élevés pour les garderies offrant des salaires situés sous la moyenne provinciale.

Le souci de «trouver du personnel qualifié substitut» représentait la préoccupation majeure de toutes les directrices de garderie, qui considéraient cette question comme un «problème» ou même un «problème sérieux». La deuxième plus importante préoccupation mentionnée dans 94 p. cent des cas était de «trouver du personnel qualifié permanent».

Moyennant des subventions supplémentaires, les directrices ont indiqué qu'elles préféreraient utiliser ces dernières pour améliorer la formation du personnel de garde et aussi pour améliorer les locaux de la garderie. À l'échelle du Canada, les Territoires du Nord-Ouest ont été les seuls à ne pas placer la question des salaires en tête de liste.

Conclusion

Les conditions de travail imposées aux intervenantes en garderie affectent non seulement leur expérience de travail, mais exercent également un impact sur la qualité des services offerts.

Des études portant sur la qualité de la garde à l'enfance ont établi des liens entre les services de garde hautement réputés et les répercussions positives observées sur les enfants, notamment au niveau des aptitudes sociales, du développement du langage et des jeux faisant appel à un niveau de développement supérieur. Parallèlement, un rapport direct existait entre la rémunération des intervenantes en garderie et les services de garde réputés (Whitebrook et al), particulièrement au niveau de la pertinence des activités visant le développement et aussi au niveau du ratio éducatrice:enfants.

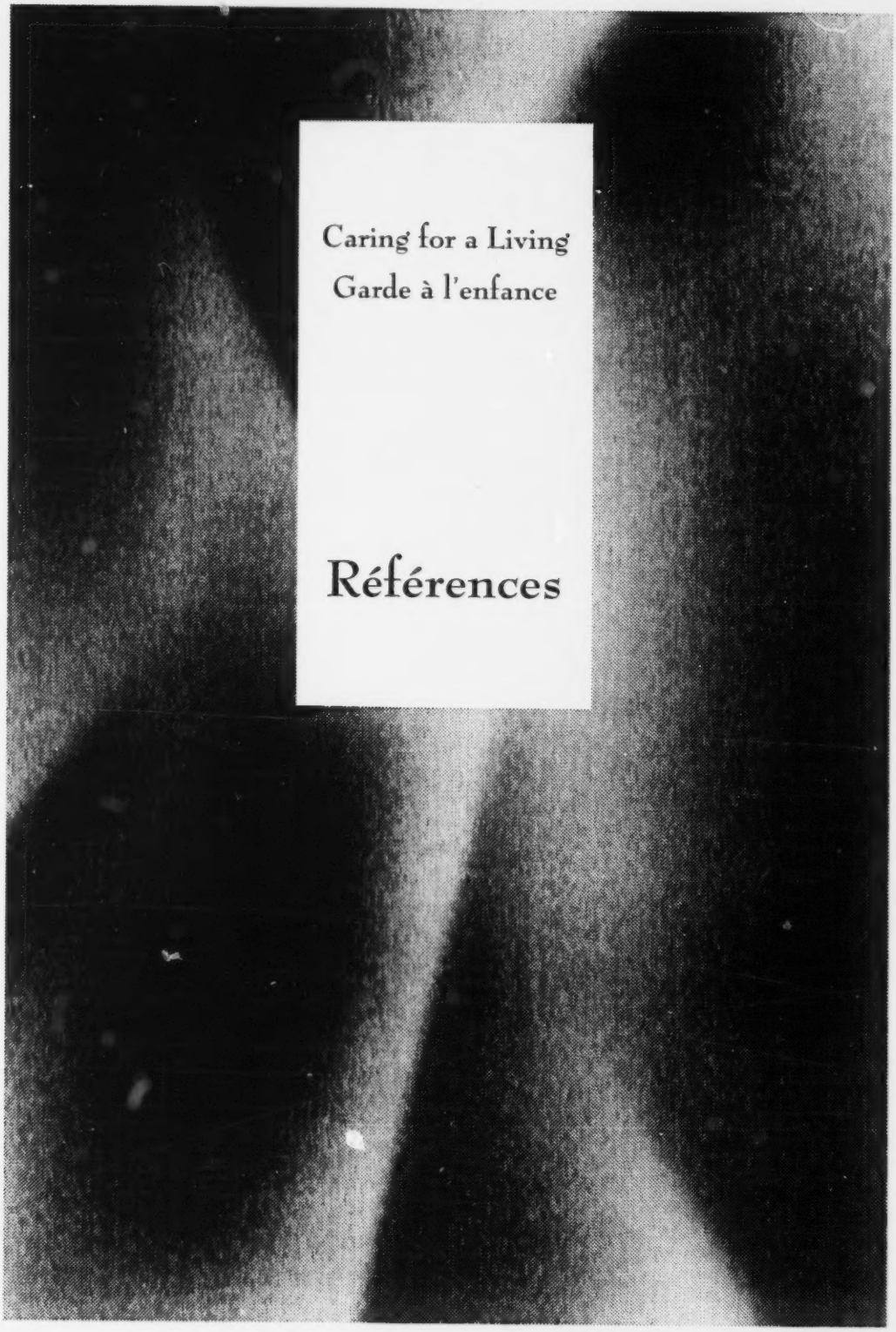
Lorsque les dollars perçus pour les services de garde contribuent à mieux rémunérer le personnel de garderie et à lui offrir de bonnes conditions de travail, la qualité de garde ne s'en voit qu'améliorée.

Cette étude démontre toutefois que le travail d'une intervenante en garderie est très peu rémunéré, considérant les responsabilités qu'il comporte et la formation exigée. De plus, les échelles d'avancement se montrent terriblement courtes. Aux yeux de la société, le travail en garderie apparaît comme une occupation marginalisée et dévalorisante. Les possibilités de transformer ce travail en carrière sont limitées; aussi, plusieurs intervenantes en garderie qualifiées et expérimentées quittent-elles le domaine au moment ou elles auraient le plus à offrir. En raison de la faible rémunération et des piètres conditions de travail, le domaine de la garde à l'enfance constitue une profession exercée surtout par de jeunes femmes, et la très parcimonieuse reconnaissance du travail, jumelée aux rares possibilités d'avancement ne contribuent en rien à améliorer leur situation.

Les membres du personnel ont beau se sentir attirés par le domaine à cause de leur amour du travail auprès des enfants, et croire en l'importance de leurs fonctions et à l'influence qu'ils exercent dans la vie des petits, mais la nature du travail, bien que gratifiante, n'est pas suffisante pour les motiver à demeurer dans le domaine.

Inévitablement, la conclusion de cette étude renforcit le fait que le personnel de garderie, représentant d'une part l'élément fondamental d'un système de garde à l'enfance de haute qualité au pays, et se trouvant, d'autre part, responsable de subvenir aux besoins des petits, a vu ses propres besoins ignorés, notamment en matière d'équité salariale et de conditions de travail adéquates.

Aussi, à défaut de porter une attention toute particulière à celles que la «garde à l'enfance» tient à coeur, il sera impossible d'implanter un système de garde de haute qualité au Canada.



Caring for a Living
Garde à l'enfance

Références

Applied Management Consultants, *Report for the Office of Childhood Services*. Data Collection, Child Care Program in the Province of New Brunswick. Fredericton, New Brunswick: Author. (1992).

Ferguson, E., *Where We Work: Nova Scotia Child Care Centres as Workplaces*. Child Care Salaries and Working Conditions Project. Halifax, Nova Scotia: Child Care Connection-NS, (1990).

Jorde-Bloom, P., *Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting*. Evanston, Illinois: National-Louis University, (1989).

LaGrange, A., and M. Read, *Those Who Care: A Report on Child Caregivers in Alberta Child Care Centres*. Red Deer, Alberta: Child Care Matters, (1990).

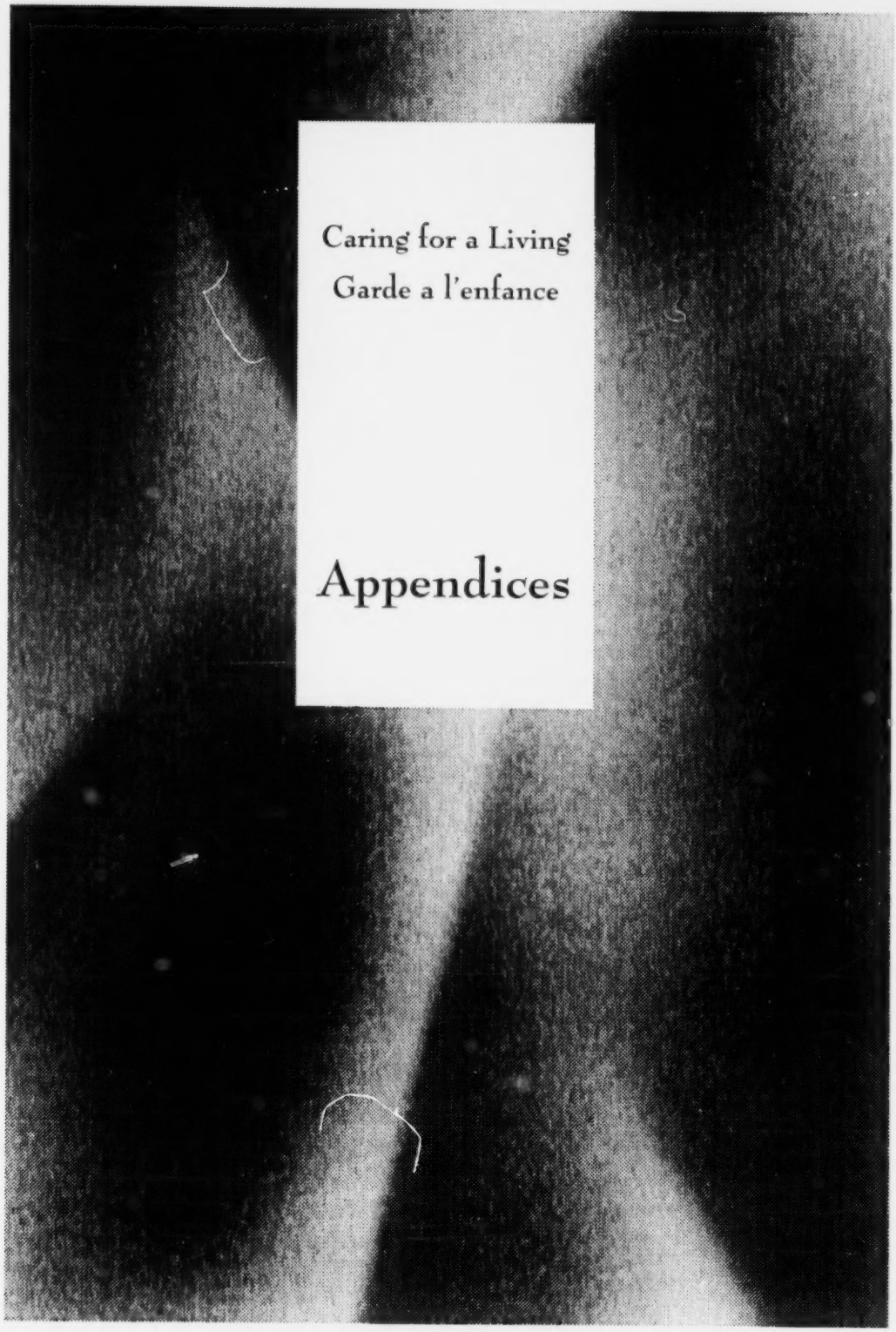
Ministère des Approvisionnements et services, *Situation de la garde de jour au Canada-1990*. Ottawa, Ontario: Auteur, (1990).

Ross, D.P. et R. Shillington, *Données de base sur la pauvreté au Canada-1989*. Ottawa, Ontario: Conseil canadien de développement social.

Schom-Moffatt, P., *Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée*. Ouvrage de base préparé pour le rapport du groupe d'étude sur les services de garde. Ottawa, Ontario: Condition féminine Canada, (1985).

Social Planning Council of Winnipeg, *1990 Provincial Salary and Working Conditions Report*. Winnipeg, Manitoba: Manitoba Child Care Association, (1991).

Whitebook, M., C. Howes, et D. Phillips, *Who Cares? Child Care Teachers and the Quality of Care in America*. Oakland, California: Child Care Employee Project, (1989).



Caring for a Living
Garde a l'enfance

Appendices

Appendice A

Programmes provinciaux visant l'ajustement salarial (données recueillies en juin 1991)

Il existe, dans plusieurs provinces, des programmes visant l'ajustement salarial ou encore des programmes de subventions pour les dépenses de fonctionnement dont l'un des volets vise l'équité salariale du personnel de garde. Le plan d'ensemble de ces subventions favorisant l'ajustement salarial varie d'une juridiction à l'autre, en rapport avec les objectifs spécifiques de la subvention. Les buts de plusieurs juridictions tendent entre autres à augmenter le nombre d'intervenantes en garderie qualifiées et certifiées dans les provinces qui n'exigent aucunes compétences reconnues.

Colombie-Britannique

Aucun programme de subvention visant l'ajustement salarial, ni de programme de subventions pour les dépenses de fonctionnement n'existaient en Colombie-Britannique.

Alberta

L'Alberta ne bénéficiait d'aucun programme de subvention visant l'ajustement salarial. Toutefois, une allocation mensuelle pour les frais de fonctionnement était payée aux garderies. Les sommes versées variaient entre 65 $ et 150 $ par mois pour chaque enfant inscrit, selon son âge. On prévoit que d'ici juillet 1994, cette somme sera réduite à 50 $ par mois pour chaque enfant, quel que soit son âge. Le financement se fera sous forme de subventions destinées aux familles à faible revenu.

Saskatchewan

Aucun programme de subvention visant l'ajustement salarial n'existait en Saskatchewan, mais les garderies sans but lucratif de cette province recevaient des subventions pour les dépenses de fonctionnement, soit 20 $ par mois pour chaque place en garderie.

Manitoba

Jusqu'en 1991, le Manitoba a pu profiter d'un programme spécifique de subvention visant l'ajustement salarial. Ces allocations ont toutefois été transformées en subvention de fonctionnement dont 80 p. cent devait être affecté aux salaires. Ce changement a été effectué dans le but de simplifier la structure de financement.

L'un des objectifs du programme de subvention visant l'ajustement salarial mis en vigueur en 1986 était d'inciter les dirigeantes de garderie à embaucher plus de personnel qualifié, de façon à dépasser le minimum requis, exigeant qu'au moins les deux tiers des intervenantes en garderie aient une formation reconnue. Le montant de la subvention en 1986 était de 1300 $ pour chaque employée qualifiée; ce montant avait graduellement grimpé pour atteindre 4350 $ en 1991. Il semble que cette formule ait causé quelques frustrations puisqu'il s'avérait plutôt difficile pour les garderies de se qualifier pour le montant maximum, en raison du manque de personnel qualifié disponible. En d'autres mots, on motivait les dirigeantes de garderie à faire quelque chose qui était impossible.

Ontario

L'Ontario a créé le programme de subventions pour les dépenses de fonctionnement au cours de l'année fiscale 1987-1988, avec comme objectif d'améliorer les salaires et les avantages sociaux des intervenantes en garderie. On donnait carte blanche aux garderies, c'est-à-dire que ces dernières pouvaient choisir d'utiliser ces sommes afin de maintenir les frais de garde peu élevés, ou pour augmenter les salaires des employées.

On prévoyait qu'une fois en place, ce programme assisterait les garderies de plusieurs façons:

- il augmenterait le salaire du personnel de garde et améliorerait ses avantages sociaux;
- il aiderait les services de garde à demeurer financièrement viables malgré l'augmentation des coûts;
- il contribuerait à rendre plus abordables les frais imposés par les garderies reconnues; et
- il rehausserait la qualité des services de garde en général.

Les lignes directrices du programme de subvention au fonctionnement portaient les salaires des employées et leurs avantages sociaux au premier rang des priorités. Le fait d'améliorer la rémunération des intervenantes en garderie contribuerait ainsi à rehausser le statut de cette profession, à attirer et à conserver le personnel qualifié, en plus d'alléger le poids des parents en matière de frais de garde.

Durant les mois de mai, juin et juillet 1989, un sondage a été réalisé afin de déterminer de quelles façons les subventions avaient été utilisées. Les résultats de cette étude ont démontré qu'approximativement 85 p. cent des subsides avaient été versés en salaires.

La rémunération moyenne a augmenté de 3 500 $ depuis l'implantation du programme de subvention d'exploitation. Les coûts d'un tel programme annuel pour 1990-1991 se chiffraient à 70 M $.

Québec

En 1991, le gouvernement du Québec a octroyé des subventions au montant forfaitaire de 32 750 $ aux garderies de type coopératives, sans but lucratif, municipales, et à celles relevant des commissions scolaires. Il a de plus versé des sommes correspondant à 30 p. cent des revenus de la garderie qui provenaient des contributions parentales, des dons admissibles et des subventions d'aide financière pour enfant en service de garde. Enfin, ces garderies ont également reçu un montant supplémentaire de 6,30 $ par jour pour chaque poupon fréquentant leur établissement. Selon les états financiers exigés pour chaque garderie, l'Office des services de garde à l'enfance et l'organisme semi-autonome responsable des services de garde à l'enfance au Québec ont constaté que 75 à 85 p. cent du total des revenus des garderies avait été consacré aux salaires.

Le programme de subventions du Québec ne s'est pas avéré très explicite quant à l'amélioration des salaires, puisque c'était les comités de parents qui déterminaient la façon de dépenser les sommes allouées. Le procédé de financement actuel se trouve en vigueur depuis un certain nombre d'années.

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick a établi un programme de subvention pour les dépenses de fonctionnement pour l'année fiscale 1990-1991 dans le but d'améliorer les conditions de travail des intervenantes en garderie. Environ 80 p. cent du montant de la subvention devait être utilisé en vue d'augmenter les salaires et d'améliorer les avantages sociaux. La subvention correspondait à un montant forfaitaire de 152,50 $ par place autorisée, pour une année de douze mois. Le rapport entre intervenante et poupons était de 1:3 et celui entre intervenante et enfants de quatre ans, de 1:10. Selon le ratio global moyen des garderies établi à 1:8, la subvention moyenne par employée était de 1 300 $ par année.

Nouvelle-Écosse

La subvention visant l'ajustement salarial octroyée par la Nouvelle-Écosse avait pour but de hausser de 5 000 $, le salaire moyen de 13 800 $ en 1989, sur une période de deux ans. Cette formule allouait une subvention de 3,25 $ par jour et par place autorisée, à la condition que ces places soient comblées par des enfants issus d'une famille éligible au Régime d'assistance publique du Canada.

La Nouvelle-Écosse a établi un tarif quotidien maximum de 16 $ pour la garde d'un enfant. Les garderies pouvaient imposer une surcharge allant jusqu'à 3,25 $ par jour aux familles qui dépassaient les limites imposées par le Régime d'assistance publique du Canada. Entre 80 et 85 p. cent des familles se trouvaient éligibles à cette subvention.

Île-du-Prince Édouard

Toutes les garderies de l'Île-du-Prince Édouard, indépendamment de leur type, étaient éligibles à une subvention pour les dépenses de fonctionnement de 1,00 $ par jour, par place autorisée. Si la garderie n'avait pas comblé toutes ses places, la subvention pouvait être réduite à 75 p. cent ou 50 p. cent du montant total, de façon à refléter le nombre réel d'inscriptions à la garderie.

Une portion des subventions pour les dépenses de fonctionnement était allouée à l'ajustement des salaires. La proportion variait en tenant compte du rapport entre les échelles salariales de la garderie et la norme provinciale. Alors que 80 p. cent de la subvention était réservé à l'augmentation salariale dans le cas des garderies offrant des salaires en-dessous du seuil établi par le gouvernement provincial, 50 p. cent était utilisé pour les mêmes fins dans les garderies où la rémunération se situait au-dessus de ce seuil.

Terre-Neuve

Aucun programme de subvention visant l'ajustement des salaires ni de programme de subvention pour les dépenses de fonctionnement n'existaient à Terre-Neuve.

Yukon

En 1989, le Yukon a mis sur pied un plan stratégique de garde à l'enfance visant à augmenter les salaires selon cinq niveaux, soit 0,50 $ l'heure pour le personnel de garderie sans formation, jusqu'à 1,50 $ l'heure pour celui ayant complété une formation reconnue. Ce programme est toujours en vigueur; toutefois, on prévoyait apporter quelques changements à la formule au moment de la rédaction de ce rapport.

Territoires du Nord-Ouest

Les Territoires du Nord-Ouest allouaient une subvention pour les dépenses de fonctionnement variant entre 5,00 $ et 9,50 $ par place, et par jour, selon la région où était située la garderie. Il n'existait aucune clause concernant l'augmentation des salaires.

Appendice A

Réponses spécifiques ayant servi de base pour le codage des impressions se rapportant aux sentiments nourris à l'égard du domaine de la garde à l'enfance, et à la satisfaction face à la garderie

A. Aspects positifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance

1. *Collègues*
   - Personnel/travail d'équipe
   - Travail aux côtés de professionnels du domaine de la garde à l'enfance
2. *Supérieures*
   - Bonne directrice/superviseure
   - Travail en collaboration avec certains organismes particuliers (ex. YMCA)
3. *Nature du travail*
   - Amour des enfants
   - Liberté de créativité/flexibilité
   - Travail avec les parents/familles
   - Travail à l'extérieur
   - Agrément à la garderie/aime les programmes
   - Aide aux enfants requérant une attention spéciale
   - Exécution de tâches administratives
   - Emploi actif, varié, stimulant
   - Entourage attentionné et chaleureux
   - Emploi axé sur les relations humaines
   - Tenue vestimentaire détendue
   - Grande autonomie (i.e. propre patron)
   - Réactions/affection venant des enfants
   - Responsabilité
   - Travail auprès d'enfants issus de milieux culturels variés
   - Travail auprès d'enfants d'âges spécifiques
   - Formation d'étudiants stagiaires
   - Lieu de la garderie
   - Mode de vie et environnement sains
   - Travail dans un milieu féminin
   - Taille de l'effectif
   - Propres groupes d'enfants attitrés
4. *Motivation*
   - Défi
   - Aspect éducatif/influence/relation d'aide
   - Sentiment de compétence, de satisfaction/gratification

5. *Rapport avec la société et le gouvernement*

Importance, responsabilité du domaine de l'éducation en petite enfance
Amélioration du statut de la profession
Rapports avec le gouvernement
Service à la communauté, aux parents, aux familles
Défenseur de la cause des enfants
Reconnaissance sociale
Communauté de membres impliqués dans l'éducation en petite enfance

6. *Développement personnel et professionnel*

Évolution personnelle/acquisition d'expérience avec l'emploi
Emphase portée sur le développement professionnel
Acquisition d'expérience
Exigences de formation
Compétences reconnues ailleurs

7. *Conditions de travail*

Conditions de travail (en général)
Heures de travail
Rapport intervenante en garderie:enfants
Quarts de travail

8. *Rémunération et possibilités d'avancement*

Vacances
Sécurité d'emploi
Disponibilité de postes
Possibilités d'avancement
Possibilité de travail à temps partiel
Avantages sociaux
Bon salaire/amélioration du salaire

B. Aspects négatifs du travail relié au domaine de la garde à l'enfance

1. *Collègues*

Commérage
Communication entre collègues
Étroitesse d'esprit des collègues
Confidences entre personnel de garderie et enfants

2. *Supérieures*

Conflits avec les superviseures
Manque de support provenant du conseil d'administration
Favoritisme exercé par la personne propriétaire ou la directrice

3. *Nature du travail*

Exécution de tâches ménagères
Enfants difficiles
Problèmes de comportement/discipline
Parents non impliqués, n'offrant aucun support
Transmission de maladies contagieuses par les enfants
Périodes de préparation et de planification insuffisantes
Attachement aux enfants
Manque d'interaction entre adultes
Manque de variété/ennui
Responsabilité légale
Perception des frais de garde
Efforts physiques/problèmes de dos/soulèvement
Changement des couches
Intervention dans les cas d'enfance maltraitée
Obligation d'aller à l'extérieur de la garderie
Contacts restreints avec le public
Responsabilités
Paperasseries/travail administratif
Politiques de la garderie

4. *Motivation*

Stress/Burn-out/fatigue
Réactions négatives
Nécessité d'être patiente

5. *Rapport avec la société et le gouvernement*

Statut de la garde à l'enfance/perceptions publiques
Insuffisance de subventions gouvernementales/attitude du gouvernement/politiques
Bureaucratie
Compétition entre garderies
Trop grande importance mise sur le profit
Futur incertain des services de garde à l'enfance
Discrimination gouvernementale contre les garderies commerciales
Périodes de fréquentation de la garderie trop longues pour les enfants/garderies trop institutionnelles
Absence de plaidoyer au Canada

6. *Développement personnel et professionnel*

Règlements stricts ou variables imposés par le gouvernement
Insuffisance de personnel doué ou qualifié

Insuffisance de cours offerts/longues listes d'attente

Aucun programme d'aide financière permettant de suivre des cours de formation complémentaires

Trop d'emphase mise sur l'expérience plutôt que sur la formation

Apprentissage sur le tas/inexpérience

Coûts de formation

7. *Conditions de travail*

Horaire de travail

Nombre d'intervenantes en garderie substituts et compétences de ces dernières

Conditions de travail (en général)

Rapport intervenante en garderie:enfants

Proportion de l'espace disponible

Quarts de travail

Bruit

Insuffisance d'équipement et de matériel éducatif

Services/politiques/procédures médiocres

Ressources inadéquates pour les enfants ayant des besoins particuliers

Ameublement respectant la taille des enfants

Manque de repas équilibrés

Problèmes reliés à l'affectation du personnel

8. *Rémunération et possibilités d'avancement*

Faible rémunération

Faible fréquence des augmentations salariales

Insuffisance de financement/du budget à la garderie

Insuffisance d'avantages sociaux

Absence de syndicat

Renouvellement de personnel

Temps supplémentaire ou temps de préparation non rémunéré

Périodes de vacances limitées

Absence d'échelle d'avancement

Absence de sécurité d'emploi

C. Raisons motivant le personnel de garde en garderie à demeurer dans le domaine

1. *Collègues*

Rencontres sociales

Collègues (en général)

Travail aux côtés de professionnels du domaine de la garde à l'enfance

2. *Supérieures*

Directrice/superviseure/propriétaire/conseil d'administration fort appréciés

3. *Nature du travail*

Aide aux enfants
Engagement/responsabilité envers les enfants
Soutien provenant des parents/réactions/appréciation
Variété/stimulation
Activités à l'extérieur
Facilités/environnement/services
Lieu de la garderie
Liberté/créativité impliquée dans la programmation des activités
Amour des enfants
Travail auprès d'enfants nécessitant une attention particulière
Formation d'étudiants stagiaires
Travail axé sur les relations humaines

4. *Motivation*

Travail motivant, offrant des défis
Agrément/gratification/satisfaction
Sentiment d'être accomplie/utilisation de ses compétences

5. *Rapport avec la société et le gouvernement*

Amélioration des conditions du domaine de la garde à l'enfance
Plus grande conscience politique
Importance des services de garde à l'enfance pour la société
Plus grande place à donner aux hommes dans le domaine de la garde à l'enfance

6. *Développement personnel et professionnel*

Carrière/formation personnelle
Refus de se recycler
Croissance personnelle/apprentissage/acquisition d'expérience
Opportunité de développement professionnel

7. *Conditions de travail*

Conditions de travail (en général)
Propres enfants admis à la garderie
Horaire de travail
Possibilité de travail à temps partiel

8. *Rémunération et possibilités d'avancement*

Sécurité d'emploi

Revenu régulier
Ancienneté
Avantages sociaux
Salaire avantageux
Possibilités d'avancement
Vacances

D. Aspects les plus satisfaisants de l'emploi détenu

1. Collègues

Rapports/collaboration entre collègues
Appui des collègues
Travail auprès d'autres professionnelles

2. Supérieures

Rapports avec la superviseure/feedback
Réactions positives du conseil d'administration

3. Nature du travail

Travail axé sur les relations humaines
Liberté/flexibilité de la programmation
Travail auprès des parents
Présence des enfants
Poste détenu (ex. directrice)
Travail auprès d'enfants nécessitant une attention particulière
Programme de garde/activités
Travail auprès du même groupe d'enfants
Réactions/affection des enfants
Lieu de la garderie
Variété/aspect stimulant de l'emploi
Expansion/amélioration de la garderie
Travail à l'extérieur de la garderie
Formation d'étudiants stagiaires
Travail auprès d'enfants d'âges variés ou auprès d'enfants d'âges spécifiques
Préparation des repas pour les enfants
Utilisation des compétences et de la formation
Travail en collaboration avec des organismes particuliers (ex. YMCA)
Formation du personnel
Travail dans une garderie sans but lucratif
Exécution de tâches administratives

4. *Motivation*
   - Défis
   - Sentiment d'être accomplie/gratification
   - Satisfaction

5. *Rapport avec la société et le gouvernement*
   - Travail important/sentiment de faire une différence
   - Relations publiques/image positive de la communauté
   - Associations provinciales ou nationales de garde à l'enfance

6. *Développement personnel et professionnel*
   - Opportunité de développement professionnel
   - Acquisition d'expérience/apprentissage sur le tas

7. *Conditions de travail*
   - Horaire de travail
   - Conditions de travail (en général)
   - Faible rapport enfants:intervenante en garderie
   - Possibilité d'être transférée

8. *Rémunération et possibilités d'avancement*
   - Possibilités d'avancement
   - Salaire avantageux
   - Revenu régulier/sécurité d'emploi
   - Avantages sociaux
   - Vacances d'été/pauses

E. Aspects les plus frustrants de l'emploi détenu

1. *Collègues*
   - Manque d'atmosphère/de communication/de moral
   - Traitement provenant des autres professionnels

2. *Supérieures*
   - Problèmes avec la superviseure/la directrice/la personne propriétaire/le conseil d'administration
   - Favoritisme/distribution inégale du travail

3. *Nature du travail*
   - Enfants aux prises avec des problèmes de comportement/discipline
   - Enfants maltraités ou négligés
   - Manque d'implication de la part des parents
   - Installations ou équipement inadéquat
   - Périodes de préparation et de planification insuffisantes

Retard des parents à venir chercher leur(s) enfant(s)/à payer leurs frais de garde, etc.
Transmission de maladies contagieuses par les enfants
Exécution de tâches ménagères
Politiques, procédures déficientes
Manque d'indépendance, de contribution au programme de garde
Trop de paperasseries, de tâches administratives
Préférence de groupe d'enfants d'âge différent
Présence intermittente
Procédure d'embauche
Routine quotidienne
Mettre les enfants sur une liste d'attente
Communication avec les parents ou enfants issus de milieux culturels variés
Négociation du bail/du loyer
Augmentation des frais de garde
Mauvais temps
Lieu de la garderie/transport
Établissement d'un programme pour les enfants venant à temps partiel
Taille de la garderie (trop d'enfants)
Enfants des employées fréquentant la garderie
Changement des couches
Personnel s'ennuyant des enfants qui ont quitté la garderie
Enseigner/motiver le personnel
Trop grand nombre de réunions de personnel

4. *Motivation*

Stress/burn-out/surmenage
Trop ou pas assez de responsabilités
Sentiment de n'être pas appréciée/manque de réactions positives
Manque de patience
Absence de défi

5. *Rapport avec la société et le gouvernement*

Manque de financement pour les garderies
Manque de respect ou d'information de la société
Manque d'appui gouvernemental/bureaucratie/politiques
Sexisme
Compétitions entre garderies
Insuffisance de places subventionnées
Discrimination à l'endroit des garderies commerciales
Manque d'engagement de la communauté

6. *Développement personnel et professionnel*
   - Règlements trop sévères
   - Personnel manquant de formation/de connaissances pour bien faire leur travail
   - Difficulté de trouver du personnel qualifié
   - Opportunités peu nombreuses d'améliorer sa formation/son développement professionnel
   - Travail ne faisant aucunement appel à ses aptitudes ou à sa formation

7. *Conditions de travail*
   - Horaire de travail
   - Difficulté de trouver du personnel/du personnel substitut/des bénévoles
   - Conditions de travail (en général)
   - Espace restreint/manque d'intimité
   - Insuffisance de l'effectif de la garderie
   - Interruptions/distractions
   - Quarts de travail
   - Ressources inadéquates pour les enfants ayant des besoins particuliers
   - Bruit
   - Manque de support professionnel
   - Insuffisance de personnel de soutien
   - Hygiène

8. *Rémunération et possibilités d'avancement*
   - Faible rémunération
   - Faible fréquence des augmentations salariales
   - Possibilités d'avancement limitées
   - Nombre insuffisant d'avantages sociaux
   - Nombre insuffisant d'heures de travail
   - Absence de réduction de frais pour la garde des enfants d'employées
   - Renouvellement de personnel
   - Temps supplémentaire ou temps de préparation non rémunéré
   - Faible sécurité d'emploi
   - Désir d'être syndiquée/Refus d'être syndiquée
   - Horaire des jours de paie/jours de paie imprévisibles
   - Périodes de vacances inadéquates
   - Frais déboursés pour les avantages sociaux